

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN)
CABANG YOGYAKARTA**



KK

TE 93/98

War
a

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

Oleh:
SRI WARSONO
099211112-M

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1995**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN)
CABANG YOGYAKARTA**

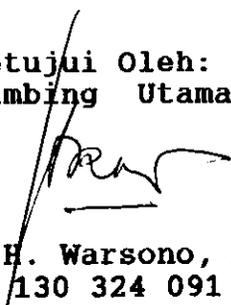
TESIS

**Telah Disetujui oleh Panitia Penguji
Pada Tanggal 19 Januari 1995
Memenuhi Persyaratan Pendidikan Pascasarjana
Program Magister
Program Studi Ilmu Manajemen**

Oleh:

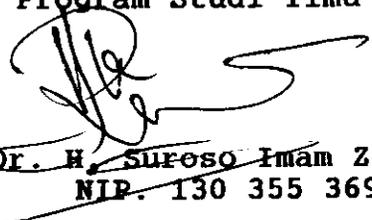
**Sri Warsono
NIM. 099211112-M**

**Disetujui Oleh:
Pembimbing Utama**



**Drs. Ec. H. Warsono, M.E.
NIP. 130 324 091**

**Mengetahui:
Ketua Program Studi Ilmu Manajemen**



**Prof. Dr. H. Sureso Imam Zajuli, S.E.
NIP. 130 355 369**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN)
CABANG YOGYAKARTA**

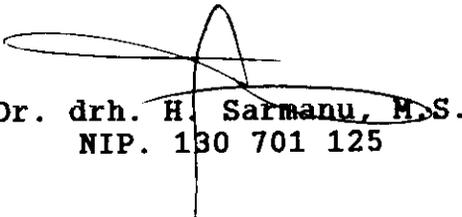
TESIS

**Telah Disetujui oleh Panitia Penguji
Pada Tanggal 19 Januari 1995
Memenuhi Persyaratan Pendidikan Pascasarjana
Program Magister
Program Studi Ilmu Manajemen**

Oleh:

**Sri Warsono
NIM. 099211112-M**

**Disetujui Oleh:
Konsultan**


**Dr. drh. H. Sarmanu, M.S.
NIP. 130 701 125**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipersembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat dan Gairah Kerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Yogyakarta. Penulisan tesis dengan judul tersebut bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dan faktor apa yang paling berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan.

Dalam penyelesaian penulisan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis benar-benar merasa bersyukur dan berterima kasih terutama kepada:

1. Bapak Drs. Ec. H. Warsono, M.E. selaku pembimbing utama yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan dorongan, bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan kebijakan.
2. Bapak Dr. drh. H. Sarmanu, M.S. selaku konsultan yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan saran-saran.
3. Bapak Prof. Dr. H. Suroso Imam Zajuli, S.E. selaku dosen dan ketua program studi, yang telah memberikan bekal ilmu dan kemudahan administrasi.

4. Bapak Drs. Ec. Budiman Chr, MA, Ph.D. selaku dosen dan mantan ketua program studi, yang telah memberikan ilmu dan kemudahan administrasi.
5. Kepada para staf pengajar Program Pascasarjana Universitas Airlangga khususnya pada Program Studi Ilmu Manajemen, yang telah banyak memberikan khasanah keilmuan
6. Kepada direktur beserta staff yang telah memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan.
7. Kepada staf perpustakaan pascasarjana, staf perpustakaan fakultas ekonomi, dan staf perpusatakaan Universitas Airlangga yang telah memberikan pelayanan dengan baik.
8. Bapak Rektor Universitas Bengkulu yang telah memberikan ijin untuk melanjutkan studi di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
9. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
10. Kepada Bapak Ir. Maryono selaku Kepala Cabang PLN Cabang Yogyakarta, yang telah memberikan ijin dan kemudahan bagi penulis untuk melakukan penelitian, dan para staf yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data, serta para karyawan yang terpilih sebagai responden yang telah mau memberikan jawaban atas pertanyaan penulis.

11. Kepada semua teman khususnya teman seprogram studi ilmu manajemen angkatan 1992, yang juga banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
12. Kepada semua keluargaku terutama istriku Trisna Murni dan anakku Naya Hapsari yang memberikan dorongan penulis selama masa studi dan penyelesaian studi.

Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis ini dapat memberikan tambahan pengetahuan atau manfaat bagi yang membacanya, terima kasih.

Surabaya, Januari 1995

Penulis,



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAM JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| INTISARI | xvi |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3. Tujuan | 11 |
| 1.4. Manfaat | 11 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS | 13 |
| 2.1. Tinjauan Pustaka | 13 |
| 2.1.1. Penelitian terdahulu | 13 |
| 2.1.2. Landasan Teori | 16 |
| 2.1.2.1. Semangat kerja | 17 |
| 2.1.2.1.1. Absensi | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.2.1.2. Kerjasama | 21 |
| 2.1.2.1.3. Kepuasan | 21 |
| 2.1.2.1.4. Disiplin | 22 |
| 2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi se- mangat dan gairah kerja | 23 |
| 2.1.2.2.1. Faktor-faktor pekerja | 23 |
| 2.1.2.2.1.1. Kemampuan | 24 |
| 2.1.2.2.1.2. Status dan Peranan | 26 |
| 2.1.2.2.2. Pelaksanaan Manajemen | 27 |
| 2.1.2.2.2.1. Kepemimpinan | 27 |
| 2.1.2.2.2.2. Motivasi | 28 |
| 2.1.2.2.2.3. Komunikasi | 30 |
| 2.1.2.2.2.4. Pengawasan | 31 |
| 2.1.2.2.3. Faktor-Faktor Kekuatan di Luar.. Perusahaan | 33 |
| 2.1.2.2.3.1. Union | 33 |
| 2.1.2.2.3.2. Masyarakat | 34 |
| 2.1.2.2.3.3. Keluarga | 36 |
| 2.2. Hipotesis | 36 |
| 2.3. Kerangka Kerja Analisis | 37 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | 39 |
| 3.1. Identifikasi Variabel | 39 |
| 3.2. Definisi Operasional | 39 |
| 3.2.1. Variabel semangat dan gairah kerja (Y) | 40 |
| 3.2.2. Variabel pekerja (X_1) | 43 |

| | |
|--|----|
| 3.2.3. Variabel pelaksanaan manajemen (X_2) | 46 |
| 3.2.4. Variabel kekuatan di luar perusahaan (X_3) | 50 |
| 3.3. Obyek Penelitian dan penentuan respon- den | 53 |
| 3.4. Pengumpulan Data | 57 |
| 3.5. Model Analisis | 59 |
| Analisis Kualitatif | 59 |
| Analisis Kuantitatif | 60 |
| BAB IV. GAMBARAN UMUM PLN | 62 |
| 4.1. Sejarah Perusahaan Listrik Negara | 62 |
| 4.1.1. Diskripsi Wilayah | 64 |
| 4.1.2. Tujuan | 65 |
| 4.2. Struktur Organisasi | 68 |
| 4.2.1. Kepala Cabang | 68 |
| 4.2.2. Kepala Bagian Teknik | 68 |
| 4.2.2.1. Seksi perencanaan | 71 |
| 4.2.2.2. Seksi perluasan & sambungan baru.. | 72 |
| 4.2.2.3. Seksi operasi, pemeliharaan & reha bilitasi | 73 |
| 4.2.2.4. Seksi peneraan dan pengujian | 73 |
| 4.2.2.5. Seksi administrasi teknik | 74 |
| 4.2.3. Kepala Bagian Tata Usaha | 75 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.3.1. Seksi tata usaha langganan | 77 |
| 4.2.3.2. Seksi keuangan, pembukuan dan anggaran | 79 |
| 4.2.3.3. Seksi perbekalan | 80 |
| 4.2.3.4. Seksi sekretariat | 81 |
| 4.2.3.5. Seksi kepegawaian | 82 |
| 4.2.4. Ranting | 83 |
| 4.3. Pelaksanaan kegiatan & Mitra kerja ... | 89 |
| 4.3.1. Pelaksanaan kegiatan | 89 |
| 4.3.2. Mitra kerja | 91 |
| BAB V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 95 |
| 5.1. Diskripsi Variabel | 95 |
| 5.2. Pembuktian Hipotesis | 109 |
| 5.2.1. Analisis regresi secara simultan ... | 110 |
| 5.2.2. Analisis regresi secara parsial | 110 |
| 5.2.3. Koefisien Determinasi | 113 |
| 5.2.4. Evaluasi Ekonometri | 113 |
| 5.3. Pembahasan Analisis | 116 |
| 5.3.1. Faktor-faktor pekerja | 117 |
| 5.3.2. Pelaksanaan manajemen | 119 |
| 5.3.3. Faktor-faktor kekuatan di luar perusa- sahaan | 120 |

| | |
|------------------------------------|-----|
| BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN | 122 |
| 6.1. Kesimpulan | 122 |
| 6.2. Saran | 125 |
| DAFTAR PUSTAKA | 126 |
| LAMPIRAN | 129 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1. Karyawan tetap PLN Cabang Yogyakarta ... | 54 |
| Tabel 2. Luas daerah tingkat II di DIY..... | 64 |
| Tabel 3. Rata-rata penduduk per desa, kepadatan penduduk per Km ² , per RT dirinci menurut kabupaten dan Kotamadya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada pertengahan 1994 | 65 |
| Tabel 4. Banyaknya langganan /pemakai tenaga listrik menurut Kabupaten dan Kotamadya di Daerah Istimewa Yogyakarta | 66 |
| Tabel 5. Penempatan rekening bulan september 1994 tagihan bulan oktober 1994 | 67 |
| Tabel 6. Personil PLN Cabang Yogyakarta & Ranting | 87 |
| Tabel 7. Rekapitulasi Pegawai tetap PLN | 88 |
| Tabel 8. Nama-nama Instalatir | 92 |
| Tabel 9. Banyaknya KUD di Wilayah kerja PLN Cabang Yogyakarta | 93 |
| Tabel 10. Diskripsi variabel semangat dan gairah kerja | 96 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 11. Diskripsi indikator semangat dan gairah kerja | 98 |
| Tabel 12. Diskripsi variabel pekerja | 100 |
| Tabel 13. Diskripsi indikator pekerja | 102 |
| Tabel 14. Diskripsi variabel pelaksanaan manajemen | 103 |
| Tabel 15. Diskripsi indikator pelaksanaan manajemen | 104 |
| Tabel 16. Diskripsi variabel kekuatan di luar perusahaan | 106 |
| Tabel 17. Diskripsi indikator kekuatan di luar perusahaan | 107 |
| Tabel 18. Analisis regresi | 109 |
| Tabel 19. Diagnostic test | 114 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1. Kerangka Kerja Analisis | 37 |
| Gambar 2. Bagan Organisasi PLN Cabang Yogyakarta... | 85 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| 1. Daftar pertanyaan | 129 |
| 2. Skoring pertanyaan semangat dan gairah kerja ... | 145 |
| 3. Skoring pertanyaan faktor pekerja | 147 |
| 4. Skoring pertanyaan pelaksanaan manajemen | 149 |
| 5. Skoring pertanyaan faktor kekuatan di luar perusahaan | 151 |
| 6. Print out list data | 153 |
| 7. Hasil print out analisis regresi | 155 |
| 8. Hasil print out diagnostic test | 156 |
| 9. Daftar tabel t | 157 |
| 10. Daftar tabel F | 158 |
| 11. Daftar tabel χ^2 | 159 |

INTISARI

Tujuan pokok dari penelitian ini adalah untuk menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan pada perusahaan listrik negara (PLN) Cabang Yogyakarta. Kemudian melihat sampai seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Selanjutnya dari faktor-faktor tersebut dilihat faktor mana yang paling berpengaruh terhadap perubahan semangat dan gairah kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Yogyakarta.

Penelaahan dan analisis ini berdasarkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada 65 responden dari karyawan operasional Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Yogyakarta, serta melalui observasi dan wawancara pada pihak-pihak yang mempunyai relevansi terhadap penelitian. Data sekunder diperoleh melalui pengumpulan data dari perusahaan listrik negara (PLN) Cabang Yogyakarta dan dari Biro Pusat Statistik Yogyakarta. Analisisnya menggunakan model persamaan regresi (OLS) dengan memperhatikan asumsi klasik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantung. Variabel tergantung adalah Semangat dan gairah kerja (Y), sedang variabel bebas itu antara lain: Faktor-faktor pekerja (X_1), pelaksanaan manajemen (X_2), dan faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan (X_3). Variabel bebas yang paling berpengaruh/dominan terhadap perubahan variabel tergantung adalah variabel pelaksanaan manajemen. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa hipotesis satu dan dua dinyatakan diterima/terbukti.

BAB I

PENDAHULUAN

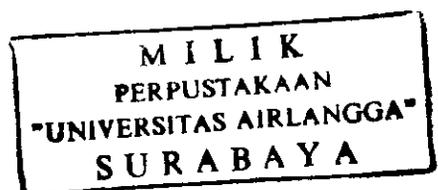
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik itu organisasi sosial ataupun organisasi bisnis, akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterlibatan sumber daya manusia dalam hal ini adalah sangat penting, sehingga pada akhir-akhir ini tidaklah mustahil, ada kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Perhatian itu tidak hanya tertuju pada manusia sebagai individu, namun termasuk juga manusia dalam kelompok organisasi.

Perlu diingat kembali, bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik secara individu atau kelompok mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan. Perilaku tersebut dapat termanifestasikan pada saat individu ataupun kelompok melaksanakan tugas, disini akan nampak apakah mereka benar-benar menjalankan tugas dengan baik dan benar?, disini pula mereka akan ter uji. Dengan kata lain bahwa sikap dan tingkah laku manusia atau tenaga kerja akan tercermin dalam kesungguhan kerja dan cara bekerja yang mereka suguhkan. Dari kesungguhan kerja dan cara bekerja tersebut akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.



Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi selain ditentukan oleh faktor tenaga kerja sebagai tenaga operasional dan administrasi, juga sangat dipengaruhi oleh keberadaan pimpinan dalam memanager tenaga kerja. Pimpinan harus benar-benar memahami tentang perilaku bawahan, dan dapat mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tanggung jawabnya. Oleh karena itu pimpinan harus berperan dalam menggerakkan tenaga kerja melalui pendekatan dan pembinaan yang terarah sesuai dengan keinginan dan kemampuan tenaga kerja.

Dalam pengelolaan tenaga kerja Bejo Siswanto (1987:11) mengatakan:

Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi yang bersangkutan.

Dari keterangan tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas tenaga kerja dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan produktivitas, tergantung pada kelihaihan pimpinan dalam menyelami keinginan tenaga kerja.

Keinginan dapat mempengaruhi kemauan individu atau kelompok, sehingga dari keinginan tersebut mereka dapat terdorong dalam berperilaku dan bertindak. Individu atau

kelompok akan selalu mencari apa yang mereka pandang sebagai peranan yang cocok dan berusaha untuk merealisasikan keinginannya. Oleh karena itu pimpinan harus berupaya untuk mensinkronkan pandangan, dan membentuk jalinan hubungan kerjasama antar tenaga kerja dan unsur pimpinan sedemikian rupa sehingga menjadi terintegrasi dalam suatu wadah organisasi, hal inilah yang dapat mempermudah perwujudan pencapaian tujuan.

Heterogenitas individu dengan segala keberadaannya memerlukan perhatian khusus dari pimpinan baik itu dipandang dari segi kekurangan maupun kelebihan. Mereka perlu dibina dan dihargai untuk merangsang agar dapat berbuat lebih banyak. Dengan kata lain, bahwa pembinaan dan penghargaan terhadap tenaga kerja akan dapat menciptakan dorongan bagi mereka untuk menjalankan tugasnya dengan baik guna mencapai sasaran.

Pembinaan tenaga kerja berkaitan dengan pendayagunaan personal dengan maksud untuk menggali potensi individu, melalui aktualisasi kerja dan dengan memberikan kepercayaan kepada mereka. Kegiatan aktualisasi kerja dari potensi masing-masing individu yang diberikan dengan penuh kepercayaan, akan menimbulkan rasa senang dan dapat memungkinkan individu melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dikerjakan secara maksimal. Kondisi itu dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan

selanjutnya berpengaruh terhadap produktivitas organisasi kerja secara menyeluruh.

Upaya pendayagunaan personal dalam rangka usaha untuk mewujudkan produktivitas kerja, merupakan suatu proses yang berkesinambungan. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan dan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan dan komunikasi personal. Penempatan personal yang tepat serta pemberian kesempatan untuk pengembangan diri melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian akan mendorong individu memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Tinggi rendahnya semangat dan gairah kerja setiap individu akan berpengaruh atau dapat menentukan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Tenaga kerja yang memiliki semangat dan gairah yang tinggi atau positif akan menunjukkan kesediaan bekerja keras, sungguh-sungguh, tekun dan bergairah. Sedangkan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan gairah kerja yang rendah atau negatif akan bekerja secara santai dan tidak bergairah.

Knowless (1951:207) berpendapat tentang semangat dan gairah kerja yaitu:

Morale is mental attitude of individuals and group. High morale characterized by interest, anthusiasm and drive put in to work... morale arises from the satisfaction employee, found in work and their relations with the company.

Pendapat Knowless dapat dijelaskan bahwa, semangat kerja adalah sikap mental dari individu-individu dan kelompok. Semangat kerja yang tinggi di tandai dengan kesenangan, kegairahan dan mengarah kepada pekerjaan..... Semangat kerja muncul dari kepuasan pekerja dalam menjalankan pekerjaan dan hubungan-hubungan mereka dengan perusahaan.

Penjelasan Knowless tersebut dapat dikatakan bahwa, semangat kerja merupakan suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Suasana tersebut adalah sikap mental individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang menunjukkan kegairahan kerja dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan dan kegairahan para tenaga kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Masalah semangat kerja adalah penting sekali bagi organisasi sosial maupun bisnis, karena hal ini berkaitan dengan prestasi atau hasil kerja. Selain itu semangat dan gairah kerja tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, bila ditunjang oleh kemampuan kerja yang baik dan metode kerja yang tepat dan benar. Oleh karena itu semangat dan gairah kerja para pekerja harus diukur, dengan maksud untuk mengetahui seberapa jauh mereka termotivasi untuk berprestasi dalam mengejar tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Permasalahan sumber daya manusia tersebut juga berlaku bagi perusahaan listrik negara (PLN). Masalah listrik di Indonesia menjadi isue penting, antara lain menyangkut pembicaraan tentang keterbatasan PLN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keterbatasan pelayanan tersebut disamping karena meningkatnya jumlah pelanggan dan calon pelanggan, juga keterbatasan kuantitas dan kualitas tenaga kerja.

Banyak kalangan yang berpersepsi, menggunakan tenaga listrik adalah menjadi salah satu kriteria ukuran tingkat kemajuan suatu bangsa. Tenaga listrik merupakan suatu kebutuhan pokok dalam kehidupan, karena tenaga listrik dapat digunakan untuk mendukung kegiatan disektor industri dan kegiatan keluarga/masyarakat. Kegunaan listrik tidak hanya sekedar untuk penerangan, namun sudah mencakup segala aspek kebutuhan dan kegiatan seperti setrika, radio, televisi komputer dan lain-lain.

Tenaga listrik mempunyai manfaat yang begitu luas dan sangat dibutuhkan oleh hampir seluruh lapisan masyarakat, maka dapat dikatakan bahwa tenaga listrik mempunyai sifat menguasai hajat hidup orang banyak, sehingga PLN dikuasai oleh negara. PLN sebagai BUMN adalah mengelola penyediaan listrik bagi masyarakat. UU no 15/1985 tentang ketenagalistrikan dan PP no 17/1990 tentang pendirian PLN mempunyai dua misi yaitu:

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata.
2. Mendorong peningkatan kegiatan ekonomi disamping memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan agar dapat membiayai pengembangan penyediaan listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan keandalan yang tinggi dan harga yang terjangkau masyarakat.

Seiring dengan perkembangan industrialisasi, dua misi yang diemban oleh PLN mendapat sambutan hangat dari masyarakat, terutama bagi para industriawan dan masyarakat pedesaan. Dengan adanya listrik masuk desa dapat menimbulkan aktivitas ekonomi pedesaan, hal ini akan mempengaruhi struktur ekonomi kearah perbaikan ekonomi dan sekaligus dapat merubah pola hidup masyarakat desa. Meningkatnya perekonomian masyarakat desa akan merangsang masyarakat untuk menggunakan jasa kelistrikan.

Meningkatnya jumlah pelanggan dan permintaan penggunaan listrik (calon pelanggan), satu sisi merupakan tanda keberhasilan PLN dalam mengemban misi, namun sisi lain merupakan suatu kendala yang harus diperhatikan dan dipecahkan, dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Munawar Amarullah (1986:74) mengatakan: "Pengadaan listrik masuk desa pada tahun-tahun pertama pengoperasiannya mempunyai rentabilitas yang rendah, baik dari biaya modalnya maupun dari biaya pengoperasiannya".

Selain dari pada kendala-kendala tersebut, muncul pula kendala-kendala yang berkaitan dengan tugas PLN, yaitu kendala yang berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat yang meliputi:

1. Pelayanan penyambungan baru
2. Pelayanan gangguan
3. Pelayanan pembayaran listrik
4. Pelayanan penerangan lampu jalan
5. Menciptakan dan menegakkan disiplin konsumen (pelanggan).

Melaksanakan tugas tersebut bukan merupakan suatu pekerjaan yang mudah dan terlepas dari segala persoalan, karena dalam hal ini para karyawan dihadapkan pada tuntutan dan tekanan intern dan ekstern. Disisi intern pimpinan menghendaki para karyawan dapat bekerja secara produktif, sedangkan dari sisi ekstern para konsumen dan calon konsumen menghendaki kepuasan pelayanan. Dua sisi yang saling menekan tersebut akan dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Bila para karyawan tidak bisa menuruti kemauan pimpinan dan kehendak konsumen akan dapat menurunkan semangat dan gairah kerja, dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Semangat dan gairah kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan, melainkan timbulnya semangat kerja itu diantaranya adalah melalui pemberian motivasi, sedangkan motivasi adalah kegiatan pimpinan.

Pada kenyataannya bahwa manusia itu mempunyai berbagai macam kebutuhan yang digolongkan menjadi kebutuhan biologis dan kebutuhan rokhani atau yang bersifat psikologis. Oleh karena itu kita harus menyadari bahwa setiap karyawan PLN itu mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan yang berbeda, sehingga dalam hal ini peranan pimpinan adalah menciptakan semangat dan gairah kerja yang tinggi dengan cara memotivasi.

Lateiner dan Levine (1971:52) mengatakan: "Adalah keliru untuk berkata bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi faktor-faktor lainpun perlu dikaji kemungkinannya".

Oleh karena itu selain faktor motivasi juga akan diteliti faktor-faktor lainnya yang masih tercakup dalam pelaksanaan manajemen, faktor-faktor pekerja dan faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan yang menurut penulis mempunyai keterkaitan erat dan berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja para karyawan PLN.

Jucius (1975:432) mengatakan:

It is now pertinent to note the factors which have an effect upon employee morale. As a broad statement, anything can influence the attitude of employees, the factors are limitless. But practically speaking morale is related to the following:

1. Employee factors
2. Management practices
3. Extracompany forces and factors.

Pendapat Jucius tersebut dapat dijelaskan bahwa semangat dan gairah kerja, adalah berkaitan dengan penegasan, mengenai faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat dan gairah kerja dari para pekerja. Diungkapkan dalam pernyataan yang luas, bahwa sesuatu yang dapat mempengaruhi sikap para pekerja, faktor-faktornya tidak terbatas. Tetapi hampir dalam setiap pembicaraan atau secara praktisnya bahwa semangat dan gairah kerja antara lain berkaitan dengan:

1. Faktor-faktor pekerja
2. Pelaksanaan manajemen
3. Faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka faktor-faktor yang akan diteliti adalah yang berhubungan dengan keterangan Jucius yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan:

1. Faktor-faktor pekerja yaitu: kemampuan, status dan peranan
2. Pelaksanaan manajemen yaitu: kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan supervisi (pengawasan).
3. Faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan yaitu: union, community (masyarakat) dan family (keluarga).

Ketiga faktor yaitu faktor pekerja, pelaksanaan manajemen dan faktor kekuatan di luar perusahaan tersebut akan diteliti sampai seberapa jauh masing-masing faktor

tersebut berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah faktor pekerja, pelaksanaan manajemen dan faktor kekuatan di luar perusahaan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta ?
2. Faktor mana dari ketiga faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta ?

1.3. Tujuan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh masing-masing faktor terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta.
2. Mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta.

1.4. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Mempertimbangkan dan memperbaiki semangat dan gairah kerja para karyawan PLN Cabang Yogyakarta.

2. Mempertimbangkan dalam menyusun program pembinaan yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan PLN Cabang Ygyakarta.
3. Mempertahankan dan atau meningkatkan produktivitas kerja Karyawam PLN Cabang Yogyakarta.





BAB II



TINJAUAN PUSTAKA dan HIPOTESIS



TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya, meski ada beberapa perbedaan obyek dan variabel yang diteliti. Namun penelitian tersebut dapat memberikan gambaran bagi peneliti berikutnya untuk melakukan kegiatan penelitian. Kemudian dalam penelitian ini digunakan dua acuan penelitian terdahulu yaitu:

1. Pengaruh Faktor-Faktor Kemauan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Malang, oleh Sajudinnoor dari Fakultas Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Penelitian tersebut menjelaskan tentang pengaruhnya variabel-variabel kemauan kerja seperti motif, ekspektansi dan insentif terhadap produktivitas kerja. Dikatakan bahwa variabel-variabel kemauan kerja mempunyai pengaruh yang significant terhadap Produktivitas kerja. Model yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda, sedang uji hipotesisnya menggunakan koefisien korelasi majemuk dengan F test dan koefisien korelasi parsial dengan t test.

2. Permintaan Listrik di Daerah Istimewa Yogyakarta, oleh Baswartono dari Fakultas Pascasarjana Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Penelitian ini menjelaskan tentang faktor-faktor yang secara dominan mempengaruhi konsumen baik itu konsumen rumah tangga maupun industri dalam menggunakan tenaga listrik. Dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi permintaan listrik (rumah tangga) adalah harga, pendapatan perkapita dan rasio elektrifikasi, sedangkan untuk industri adalah harga, PDRB sektor industri, dan rasio elektrifikasi. Dikatakan tidak ada perbedaan pola permintaan di pedesaan dan di perkotaan, namun demikian elastisitas harga, pendapatan dan rasio elektrifikasi rumah tangga dan industri yang ada di pedesaan lebih elastis bila dibandingkan dengan yang berada di daerah perkotaan.

Variabel-variabel pengaruh tersebut dikatakan bahwa variabel pendapatan dan harga mempunyai pengaruh yang signifikan. Sedang pada rasio elektrifikasi di beberapa daerah juga menunjukkan tingkat signifikansi. Model yang digunakan untuk estimasi permintaan tersebut adalah:

$$\ln D = \ln b_0 + b_1 \ln H + b_2 \ln I + b_3 \ln R + U_i$$

Hasil dua penelitian tersebut merupakan dasar bagi peneliti untuk menyusun thesis dengan judul:

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat dan Gairah Kerja Karyawan Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Yogyakarta.

Bila diperbandingkan dengan penelitian yang terdahulu penelitian ini tentu mempunyai banyak perbedaan, namun bukan berarti mengesampingkan adanya persamaan. Perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah pada penempatan dan penekanan variabel serta lokasi penelitian.

Kemauan kerja yang tersebut dalam penelitian satu mengandung arti yang sama dengan semangat kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Hadari Nawawi (1990:152) yang dapat disimpulkan bahwa, manusia dilihat dari segi keunikannya sebagai perpaduan jasmani dan rokhani sangat sulit diduga kemauannya hal ini berkaitan dengan suasana batinnya. Suasana batin tersebut juga disebut sebagai semangat dan gairah kerja.

Perbedaan yang terletak dalam penelitian terdahulu satu adalah terletak pada penekanan variabel, yaitu ketiga variabel motif, ekspektansi dan insentif pada penelitian terdahulu pada dasarnya masih tergolong pada variabel motivasi. Sementara motivasi dalam penelitian ini adalah sub

bagian dari faktor praktek manajemen yang merupakan variabel bebas/variabel yang berpengaruh.

Dalam penelitian terdahulu yang kedua, variabel permintaan listrik merupakan variabel terikat (Y), sedang dalam penelitian ini variabel tersebut adalah sub Variabel bebas (X) dari faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan, dan sudut pandangannya adalah dari segi perilaku.

2.1.2. Landasan Teori

Dewasa ini tampak ada kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap sumber daya manusia, perhatian tersebut bertendensi untuk menggali potensi individu atau kelompok yang dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Produktivitas tersebut akan dapat terwujud bila organisasi dapat menciptakan produktivitas individu atau kelompok. Untuk menciptakan hal tersebut pimpinan harus dapat memberikan motivasi yang positif terhadap individu dan kelompok agar mereka memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Semangat dan gairah kerja adalah masalah yang sangat penting bagi individu maupun kelompok dalam usaha mencapai tujuan. Semangat kerja mempunyai kaitan erat dengan produktivitas kerja, untuk ini berikut akan dipaparkan lebih luas mengenai semangat kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2.1.2.1. Semangat Kerja

Untuk membahas masalah semangat kerja hal yang perlu diperhatikan terlebih dahulu adalah mengenai pengertian semangat kerja.

Davis (1962:130) mengatakan: "Morale means the attitude of individuals and group towards their work enviroment and towards voluntary cooperation to the full extent of their ability in the best interest of the business".

Pendapat Davis tersebut dapat dijelaskan bahwa, semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan bekerjasama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik demi kepentingan perusahaan.

Bedjo Siswanto (1987: 264) mengatakan:

Moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Haimann et al. (1978:422) mengatakan: "Morale pertains to the spirit of a group".

Pendapat Haimann tersebut dapat dijelaskan bahwa, semangat kerja adalah berkaitan dengan munculnya semangat dalam kelompok. Semangat mengandung arti adanya kemauan serta

menyentuh aspek perasaan, pikiran dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu semangat dalam kelompok akan muncul jika di dalamnya terdapat kesamaan pandangan dan iklim kerja yang baik.

Koontz (1990:147) mengatakan: "Semangat mencerminkan hasrat, kesungguhan, dan intensitas dalam pelaksanaan pekerjaan".

Alex S. Nitisemito (1992:160) mengatakan:

Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, dan lebih baik. Sedang Kegairahan Kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan, hal ini disebabkan oleh karena kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja, meskipun semangat kerja tidak mesti dipengaruhi oleh kegairahan kerja.

Hadari Nawawi (1990:154) mengatakan:

Moral kerja yang pengertiannya dihubungkan dengan semangat kerja, adalah yang menyentuh aspek kemauan, kehendak, perasaan, pikiran dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya Hadari Nawawi (1990:155) mengatakan: Moral atau semangat kerja yang tinggi atau positif merupakan faktor yang berpengaruh pada sikap berupa kesediaan mewujudkan cara atau metode kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, demikian pula sebaliknya semangat kerja yang rendah akan diikuti oleh ketidak gairahan karyawan untuk melaksanakan

tugas atau pekerjaannya. Antara semangat dan gairah merupakan suatu rangkaian demikian adanya, oleh karena itu selanjutnya semangat kerja (morale) diartikan sebagai semangat dan gairah kerja.

Flippo (1971:364) menjelaskan pengaruh positif yang ditimbulkan oleh semangat dan gairah kerja yang tinggi, yaitu:

High morale should produce the following effects.

1. Willing cooperation toward organization objective.
2. Loyalty to organization and its leadership.
3. Good discipline or the voluntary conformance to rule regulation.
4. Strong organizational stamina, or the ability of the organization to take it during time of difficulty.
5. A high degree of employee interest in the job and the organization .
6. A reasonable display of employee initiative.
7. Pride in the organization.

Pendapat Flippo tersebut dapat dijelaskan bahwa, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan pengaruh berikut ini:

1. Kemauan untuk bekerjasama demi mencapai tujuan organisasi.
2. Kesetiaan pada organisasi dan pemimpin.
3. Disiplin yang baik atau beersedia bekerja sesuai dengan aturan.
4. Stamina organisasi yang kuat atau kemampuan organisasi bertahan sewaktu mengalami kesukaran.

5. Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.
6. Menunjukkan inisiatif pegawai yang pantas.
7. Rasa bangga pada organisasi.

Selanjutnya Yoder (1956:739) mengatakan hal-hal yang berkaitan dengan semangat kerja yang rendah, yaitu:

1. Strikes (pemogokan)
2. Labour turnover (perpindahan pegawai)
3. Absenteeism and tardiness (absensi & keterlambatan)
4. Disciplinary problem (masalah disiplin)
5. Restriction of output (berkurangnya hasil)
6. Grievances (keluhan).

Kerlinger (1987: 158-159) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi
2. Kerjasama
3. Kepuasan
4. Disiplin

2.1.2.1.1. Absensi

Wathin (1950:375) mengatakan:

Absenteeism refers to the workers absence from his regular tasks when he is normally to work. This includes time cost because illness and accident and time away from the job because of personal reasons, whether authorized or not. Usually not counted as absenteeism are in voluntary lay off, lack of work, authorized leave, vacation period and work stop pages.

Pendapat Wathin tersebut dapat dijelaskan bahwa, Absensi menunjukkan ketidakhadiran pekerja dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang sebab sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan-alasan pribadi baik diberi wewenang atau tidak. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur dan pemberhentian bekerja.

2.1.2.1.2. Kerjasama

Winardi (1971:51) mengatakan bahwa: "Kerjasama didefinisikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain".

Kerjasama dapat dilihat dari:

1. Kesiediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang didasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kesiediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya.
3. Adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

2.1.2.1.3. Kepuasan

Studi yang dilakukan oleh Zaternik dan kawan-kawan dalam Kerlinger (1987:160) menunjukkan bahwa:

Pekerja merupakan anggota kelompok yang diatur oleh peraturan keanggotaannya, menunjukkan tingkat kepuasannya yang tinggi, apabila pekerja tersebut taat pada peraturan keanggotaan, dan menunjukkan kepuasan yang rendah apabila pemimpin tidak memperhatikan mereka.

Keterangan tersebut dapat memperjelas bahwa peranan pimpinan dalam memanager karyawan adalah sangat penting. Dalam hal ini pimpinan harus berupaya untuk memperhatikan terhadap semua karyawan yang melaksanakan tugas dan memberikan jaminan yang dapat membuat karyawan menjadi puas. Untuk mengukur tingkat kepuasan dapat dilihat dari:

1. Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap tugasnya.
2. Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya.
3. Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap jaminan-jaminan yang diberikan.

2.1.2.1.4. Disiplin

Bedjo Siswanto (1987:278) menjelaskan bahwa:

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan dari Bedjo Siswanto tersebut dapat disebutkan beberapa ukuran untuk mengukur disiplin yang baik, yaitu:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja
2. Kepatuhan karyawan pada perintah
3. Berpakaian yang baik dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Mengikuti cara-cara kerja yang telah ditentukan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat dan Gairah Kerja

Seperti yang telah dikatakan oleh Jucius dalam bab I, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja adalah:

1. Faktor-faktor pekerja
2. Pelaksanaan manajemen
3. Faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan.

Ketiga faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.1.2.2.1 Faktor-faktor pekerja.

Dalam faktor ini Jucius (1975:432) menjelaskan bahwa, kualitas semangat dan gairah kerja (morale) dari para pekerja adalah tergantung pada kemampuan (ability), status dan peranan (role).



2.1.2.2.1.1. Kemampuan.

Yang dimaksud kemampuan disini adalah kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Pekerja yang mempunyai kemampuan tinggi akan dengan cepat menyelesaikan pekerjaan atau cepat memecahkan persoalan.

Robbins (1984:442) mengatakan hal yang berkaitan dengan kemampuan pekerja yaitu:

If employee's performance is unsatisfactory, the manager must ask, is the cause of this unsatisfactory performance inadequate ability or lack of motivation? If the answer is inadequate ability, and assuming the employee was capable at the time he or she was hired, the manager should design a training program that will correct this deficiency.

Maksudnya adalah:

Jika prestasi para pekerja tidak memuaskan, manajer harus bertanya, apakah sebab prestasi yang tidak memuaskan ini dari ketidakcukupan kemampuan, atau kekurangan motivasi? Jika jawabannya adalah ketidakcukupan kemampuan, dan asumsinya bahwa pekerja pada saat itu mampu dia diusahakan, manajer harus merencanakan program pelatihan untuk memperbaiki kekurangan ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa pimpinan harus memperhatikan tentang kemampuan pekerja, baik dari segi kemampuan teknis, kemampuan konseptual maupun kemampuan sosial/interpersonal. Kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kerja.

Vembriarto (1979:131) mengklasifikasikan pendidikan menjadi tiga klasifikasi yaitu informal, formal dan non formal yang selanjutnya dijelaskan sebagai berikut:

Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar sejak seseorang lahir sampai mati, di dalam keluarga, dalam pekerjaan atau pergaulan sehari-hari. Pendidikan formal yang kita kenal dengan pendidikan sekolah: yang teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat. Pendidikan non formal ialah pendidikan yang teratur, dengan sadar dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan-peraturan yang tetap dan ketat.

Selanjutnya dalam UU No. 2 Th. 1989 tentang sistem pendidikan nasional pasal 10 menyebutkan:

1. Penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan melalui 2 (dua) jalur yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah.
2. Jalur pendidikan sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan.
3. Jalur pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan bersinambungan .
4. Pendidikan keluarga merupakan bagian dari jalur pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan yang memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral dan ketrampilan.

Tingkat pendidikan seseorang dapat menunjukkan derajat kemampuannya, dengan kemampuan tersebut diharapkan pekerja dapat dengan mudah memahami tentang tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi/perusahaan serta dapat

memanfaatkan sarana dan prasarana kerja dengan baik dan benar. Selain dari pada itu dengan kemampuan yang tinggi pekerja akan dapat bekerja dengan meraih prestasi atau hasil yang tinggi secara berdaya guna dan berhasil guna.

Tenaga kerja yang mempunyai human skill tinggi dimungkinkan dapat bekerjasama dengan teman sekerja, dengan atasan maupun terhadap masyarakat. Dengan kemampuan teknis yang dimiliki tenaga kerja akan mahir dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian dengan kemampuan konsepsualnya tenaga kerja akan mampu merancang, memprediksi dan mengaplikasikan tugas secara baik dan benar. Proses dalam mendapatkan pengetahuan tersebut dapat diperoleh melalui lembaga pendidikan.

2.1.2.2.1.2. Status dan Peranan

Soerjono Soekanto (1990:265) mengatakan: "Status (kedudukan) diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial". Selanjutnya Soerjono Soekanto (1984:266) mengatakan bahwa:

Peranan (role) merupakan aspek dinamis kedudukan. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan. Antara kedudukan dan peranan tak dapat dipisahkan, karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya atau dapat dikatakan tidak ada peranan tanpa kedudukan atau tidak ada kedudukan tanpa peranan.

2.1.2.2.2. Pelaksanaan Manajemen.

Dalam factor ini menjelaskan bahwa semangat dan gairah kerja dari suatu kelompok kerja dipengaruhi oleh kewenangan manajemen. Kewenangan manajemen tersebut berhubungan dengan usaha untuk mencapai ketepatan tujuan, kebijakan, prosedur dan komunikasi. Namun tidak semua tenaga kerja tersebut suka persoalan yang berhubungan dengan kewenangannya. Dalam kondisi seperti ini dapat menimbulkan ketegangan hubungan antara pekerja dan unsur pimpinan. Jucius (1975:432) menjelaskan bahwa dalam management practices unsur-unsur yang harus diperhatikan adalah: kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan pengawasan.

2.1.2.2.2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan sering dipermasalahkan dalam setiap organisasi terutama dalam organisasi yang mempunyai manajemen yang kompleks dan pelik. Hal ini disebabkan karena tercapainya tujuan secara efektif dan efisien adalah ditentukan oleh kepemimpinan seorang manajer. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Davis (1962:96) mengatakan: "Leadership is ability to persuade others to seek define obyectives enthusiastically. It is the human factors which binds a group together motivates is toward goals".

Pendapat Davis tersebut dapat dijelaskan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan.

Koontz et al. (1990:147), mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan yang antusias.

Mengacu pada dua pendapat tentang kepemimpinan tersebut, dapat dikatakan bahwa pimpinan itu dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

2.1.2.2.2.2. Motivasi

Setiap pekerja dalam suatu unit kerja pasti ada daya atau kekuatan yang berasal dari dalam yang mendorong untuk melakukan kegiatan di dalam unit kerja tersebut. Daya dorong tersebut disebut motif.

Hersey et al. (1992:16) mengatakan: "Motif diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar atau mungkin juga dalam alam bawah sadar".

Keterangan Hersey tersebut secara umum dapat dikatakan bahwa munculnya motif tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan.

Dalam organisasi kerja pada umumnya para tenaga kerja lebih cenderung ingin memenuhi kebutuhan fisik (gaji, tunjangan, fasilitas dsb) hal ini dimaksudkan agar mereka dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun mereka juga tidak melupakan kebutuhan psikologis. Motif inilah yang menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan.

Daya dorong (motif) yang berasal dari dalam tersebut dapat juga digerakkan oleh kekuatan rangsangan dari luar. Rangsangan dari luar ini disebut motivasi, sedang sesuatu yang menjadi motivasi itu disebut motivator. Motivasi itu sendiri dibedakan atas motivasi subyektif dan obyektif. Motivasi subyektif merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang disebut "need", drive dan desire. Sedang motivasi obyektif adalah suatu barang atau keadaan yang berada di luar diri seseorang yang biasanya disebut dengan istilah incentive atau rangsangan.

Seperti telah disebutkan dalam latar belakang masalah bahwa motivasi adalah merupakan kegiatan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus dapat memotivisir tenaga kerja agar mereka dapat terdorong untuk melakukan tugasnya dengan penuh semangat. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui tentang keinginan dan kebutuhan yang mereka perlukan.

2.1.2.2.2.3. Komunikasi

Informasi sangat penting bagi para pelaku kerja, karena dengan informasi mereka akan lebih tahu apa yang seharusnya dikerjakan, ditunda atau bahkan dibatalkan. Dengan informasi mereka juga dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, pendeknya bahwa informasi adalah penting dalam pelaksanaan tugas. Karena pentingnya informasi tersebut, maka informasi menjadi kebutuhan bagi para tenaga kerja, dan untuk memperolehnya diperlukan adanya komunikasi.

Barnard dalam Koontz (1990:169) memandang bahwa: "Komunikasi sebagai sarana perhubungan antar orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama".

Kemudian Onong Uchahyana (1989:141) mengatakan: "Komunikasi manajemen/administrasi adalah proses komunikasi antar manusia yang terlibat dalam manajemen/administrasi untuk merubah dan kemudian membina perilaku organisasi".

Scott (1962:173) mengatakan: "Administrative communication is process which in values the transmission and accurate replication of ideas for the purpose of eliciting actions which will accomplish company goals effectively".

Pendapat scott tersebut dapat dijelaskan bahwa, komunikasi administrasi adalah suatu proses yang mencakup penyampaian dan penyalinan secara cermat tentang ide-ide dengan maksud untuk menimbulkan tindakan yang akan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Arus komunikasi dapat dibedakan menjadi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi bersilang. Untuk kepentingan penelitian ini menitik beratkan pada arus komunikasi ke bawah dan ke atas, karena dalam penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam menciptakan semangat dan gairah kerja karyawan.

2.1.2.2.2.4. Pengawasan

Hadari Nawawi (1990:197) mengatakan: "Pengawasan atau kontrol berarti kegiatan mengukur tingkat daya guna dan hasil guna personal dalam menggunakan cara kerja dan alat yang serasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi kerja".

Byars (1984:222) berpendapat tentang pengawasan yaitu: "Control is accomplished by comparing actual performance to predetermined objectives or standard and then taking action to correct any deviation from the objectives or standard". Pengawasan adalah menyelesaikan dengan membandingkan hasil yang nyata pada sasaran atau standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan kemudian mengambil tindakan pembetulan beberapa penyimpangan dari sasaran atau standard.

Pengertian pengawasan dari kedua pendapat tersebut dapat dikatakan, bahwa pengawasan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang terhadap para pekerja untuk mengukur hasil kerja atau melakukan penilaian

kerja mereka. Pengawasan tersebut dimaksudkan untuk menghindari terjadinya penyimpangan dari standard yang telah ditetapkan. Disamping itu pengawasan dimaksudkan untuk mencapai hasil yang berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (effektif).

Pelaksanaan tugas operasional dalam suatu perusahaan (PLN) banyak melibatkan karyawan sebagai pelaksananya, sehingga tidak jarang terjadi penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan. Bila terjadi penyimpangan secara terus menerus akan mengakibatkan timbulnya kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu tindakan pengawasan atau penilaian diperlukan terhadap pelaksanaan tugas yang senyatanya dari karyawan yang bersangkutan.

Ada beberapa tindakan koreksi terhadap pelaksanaan tugas para karyawan, hal ini adalah tergantung pada penyebab penyimpangan. Tindakan koreksi dapat berupa teguran baik secara lisan maupun tertulis, atau juga berupa sanksi kepada mereka yang melakukan penyimpangan. Dalam melakukan pengawasan hendaknya memperhatikan tentang persepsi karyawan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak pimpinan. Inpres nomor 15 Tahun 1983 menyebutkan adanya dua jenis pengawasan, yaitu pengawasan atasan langsung dan pengawasan fungsional. Sedang aparat pengawas fungsional yang disebutkan dalam pasal 4 ayat 4 (Suyamto, 1994:18) adalah:

1. BPKP,
2. Inspektorat Jendral Departemen, Aparat Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Departemen/Instansi Pemerintah lainnya,
3. Inspektorat Wilayah Propinsi,
4. Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kotamadya.

2.1.2.2.3. Faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan.

Dalam faktor ini menjelaskan bahwa semangat dan gairah kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kekuatan yang ada di luar perusahaan. Dalam hal ini Jucius (1975:434) mengatakan: "The union is a significant example, and various community and family relationships are another".

Maksudnya yaitu, union adalah contoh pengaruh yang penting, keragaman masyarakat dan hubungan keluarga juga merupakan faktor lain yang berpengaruh.

2.1.2.2.3.1. Union

Dalam kehidupan masyarakat tidak terlepas dari adanya hubungan kerjasama antar individu. Terciptanya hubungan kerjasama tersebut adalah dalam rangka usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selanjutnya dari hubungan kerjasama tersebut muncul kelompok-kelompok sosial.

Soerjono Soekanto (1984:125) mengatakan:

Kelompok sosial merupakan himpunan atau kesatuan-kesatuan manusia yang hidup bersama. Hubungan tersebut antara lain menyangkut kaitan timbal balik, yang saling pengaruh mempengaruhi dan saling tolong menolong.

Kelompok sosial dibedakan atas beberapa tipe diantaranya tipe formal (formal group) dan informal group. Formal group adalah kelompok-kelompok yang mempunyai peraturan-peraturan tegas dan dengan sengaja diciptakan oleh anggota-anggotanya untuk mengatur hubungan antar anggota-anggotanya. Sedang pada informal group adalah tidak mempunyai struktur dan organisasi yang pasti.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, maka union dapat diartikan sebagai suatu kelompok/organisasi yang ada dalam masyarakat baik yang formal maupun yang informal yang mempunyai pengaruh terhadap aktivitas perusahaan.

2.1.2.2.3.2. Masyarakat (community)

Pengertian masyarakat disini adalah masyarakat setempat (community), istilah ini menunjuk pada warga desa atau kota. Soeryono Sukanto (1990:163) memberikan penjelasan bahwa:

Masyarakat setempat menunjuk pada bagian masyarakat yang bertempat tinggal di suatu wilayah (dalam arti geografis) dengan batas-batas tertentu dimana faktor utama yang menjadi dasar adalah interaksi yang lebih besar diantara para anggota, dibandingkan penduduk di luar batas wilayahnya.

Berdasarkan dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa masyarakat setempat adalah suatu wilayah kehidupan sosial yang ditandai oleh suatu derajat hubungan sosial tertentu.

Masyarakat dapat dibedakan bermacam-macam jenis, yaitu masyarakat sederhana dan modern, serta masyarakat pedesaan dan perkotaan. Dari jenis masyarakat tersebut sudah barang tentu terdapat perbedaan sosial dan perbedaan budaya.

Panji Anorogo dan Ninik Widayanti (1990:156) mengutip pendapat Stanton mengatakan:

Kebudayaan adalah simbol dan fakta yang kompleks, yang diciptakan oleh manusia, diturunkan dari generasi ke generasi sebagai penentu dan pengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat yang ada. Selanjutnya dikatakan pula bahwa simbol tidak kentara adalah berupa sikap, pendapat, agama, dan kepercayaan, sementara simbol yang kentara dapat berupa perumahan, karya seni, produk dan lain-lainnya.

Pendapat yang dikemukakan oleh Stanton tersebut jelas dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan kelas sosial dan perbedaan budaya dalam masyarakat akan mempengaruhi perilaku individu ataupun kelompok dalam masyarakat.

Masyarakat setempat dalam kaitan penelitian ini adalah terbatas pada masyarakat konsumen listrik atau pelanggan dan calon pelanggan, sehingga data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang perilaku konsumen dan calon konsumen. Dalam hal ini lebih dititik beratkan pada sikap dan tanggapan para konsumen/pelanggan dan calon pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan oleh para karyawan PLN. Sikap dan tanggapan pelanggan dan calon pelanggan tersebut tidak dicari/diperoleh secara langsung, namun melalui persepsi para karyawan pada saat menjalankan tugas dalam melayani mereka.

2.1.2.2.3.3. Keluarga

Keluarga terdiri dari keluarga inti dan tidak inti. Keluarga inti terdiri atas bapak, ibu dan anak. Sedangkan keluarga tidak inti terdiri atas adik, kakak, mertua, nenek dan kakek baik dari pihak ibu maupun bapak. Kaitannya dengan penelitian ini adalah untuk diketahui pengaruh mereka terhadap keluarga yang bekerja dalam suatu perusahaan.

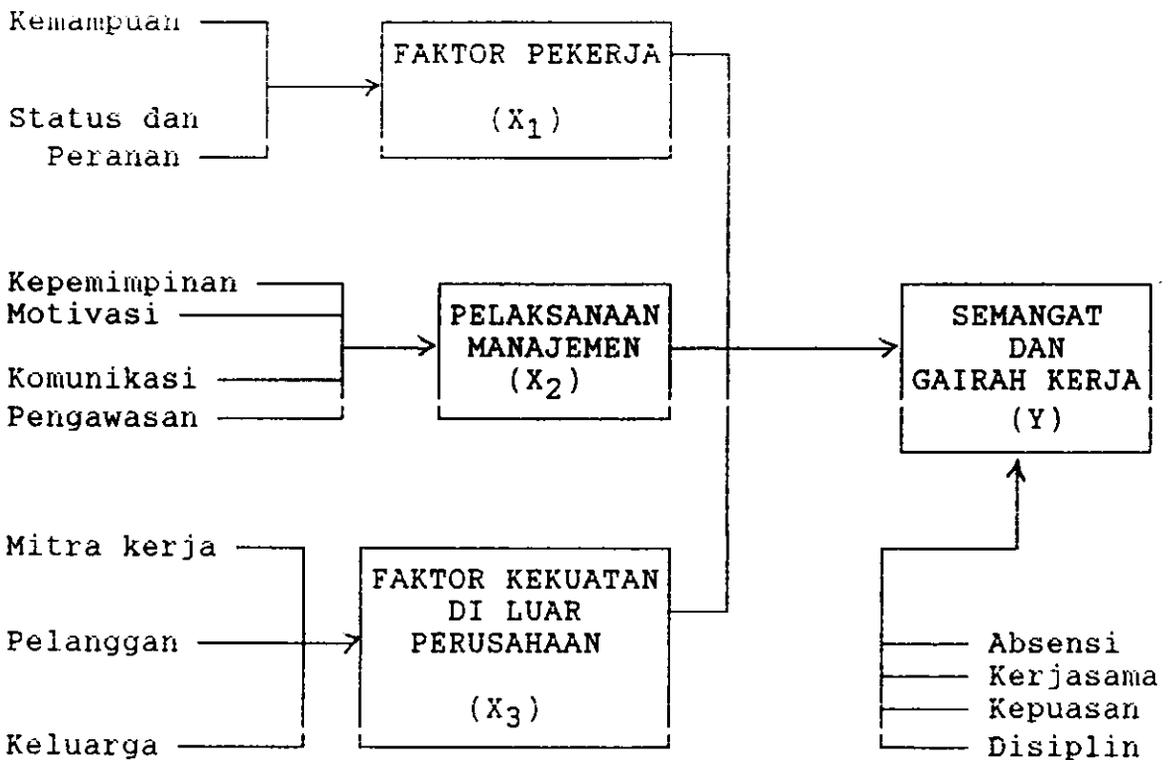
2.2. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan landasan teori, maka dapat diangkat suatu hipotesis berikut:

1. Diduga bahwa faktor pekerja, pelaksanaan manajemen, dan faktor kekuatan di luar perusahaan, mempunyai pengaruh yang berarti terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta.
2. Diduga bahwa faktor pelaksanaan manajemen adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta.

2.3. Kerangka Kerja Analisis

Dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan pada perusahaan listrik negara (PLN) Cabang Yogyakarta, secara singkat dapat dilihat dalam kerangka kerja analisis sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Kerja Analisis.

Dari gambar kerangka kerja analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Semangat dan gairah kerja diukur berdasarkan tingkat ketidakhadiran (absensi), kerjasama, kepuasan dan disiplin. Semangat dan gairah kerja (Y) dipengaruhi oleh faktor pekerja (X_1), pelaksanaan manajemen (X_2) dan faktor kekuatan di luar perusahaan (X_3). Setiap faktor tersebut dalam mempengaruhi semangat dan gairah kerja ditunjukkan oleh indikator masing-masing yaitu:

1. Faktor pekerja mempunyai indikator: kemampuan, status dan peranan.
2. Pelaksanaan manajemen mempunyai indikator: kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan pengawasan.
3. Faktor kekuatan di luar perusahaan mempunyai indikator: mitra kerja, pelanggan dan keluarga.

Dari kerangka kerja analisis tersebut di atas dapat dibuat kerangka model analisis sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e$$



BAB III



**METODOLOGI
PENELITIAN**



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti bermaksud ingin mengetahui peranan dari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan yang ada di PLN Cabang Yogyakarta. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja tersebut adalah variabel bebas sedang faktor yang terpengaruh adalah variabel tergantung.

Dalam penelitian ini variabel tergantungnya adalah semangat dan gairah kerja karena itu diberi simbol Y. Kemudian variabel bebasnya diberi simbol X, karena variabel bebasnya terdiri dari beberapa variabel maka masing-masing variabel tersebut diberi simbol yaitu:

1. Variabel pekerja adalah X_1
2. Variabel pelaksanaan manajemen adalah X_2
3. Variabel kekuatan di luar perusahaan adalah X_3

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun, 1989:46).

Definisi operasional berisikan indikator atau beberapa indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

3.2.1. Variabel Semangat dan Gairah Kerja (Y).

Semangat dan gairah kerja mempunyai indikator absensi, kerjasama, kepuasan dan disiplin.

1. **Absensi:** adalah ketidak hadirannya karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan juga karena kepentingan-kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak.

Dimensi yang diukur adalah:

a. ketidak hadirannya karyawan selama satu bulan selain cuti dan hari libur.

Kategori: Sangat sering, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah.

Skoring: 1, 2, 3, 4, 5.

b. ketidak hadirannya karyawan karena sakit.

Kategori: Sangat sering, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah.

Skoring: 1, 2, 3, 4, 5.

c. ketidakhadiran sebab lain.

Kategori: Sangat sering, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah.

Skoring: 1, 2, 3, 4, 5.

2. **Kerjasama:** adalah suatu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lainnya, dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sabar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

Dimensi yang diukur adalah:

a. kesediaan bekerja sama antar karyawan dan pemimpinnya.

Kategori: Sangat sering, sering, cukup sering, kadang-kadang, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

b. kesediaan saling membantu dalam tugas.

Kategori: Sangat sering, sering, cukup sering, kadang-kadang, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

c. aktif dalam kegiatan organisasi.

Kategori: Sangat aktif, aktif, cukup aktif, kurang aktif, tidak aktif. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

3. **Kepuasan:** adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan organisasi serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

Dimensi yang diukur adalah:

a. tingkat kepuasan terhadap tugasnya.

Kategori: Sangat puas, puas, cukup puas, kurang puas, tidak puas. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

b. tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Kategori: Sangat puas, puas, cukup puas, kurang puas, tidak puas.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

c. tingkat kepuasan terhadap jaminan jaminan yang diberikan.

Kategori: Sangat puas, puas, cukup puas, kurang puas, tidak puas. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

4. **Disiplin:** adalah kepatuhan setiap anggota organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Dimensi yang diukur adalah:

a. kepatuhan karyawan dalam memperhatikan jam kerja.

Kategori: selalu tepat, , sering tepat, kadang-kadang tepat, hampir tidak pernah tepat, tidak pernah tepat.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

b. kepatuhan pada intruksi, taat pada peraturan dan tata tertib.

Kategori: selalu , sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

c. berpakaian seragam dan pengenal instansi kerja.

Kategori: selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

d. mengikuti cara bekerja yang ditentukan.

Kategori: selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

Untuk mengukur nilai variabel Y digunakan total skor dari semua nilai indikator Y.

3.2.2. Variabel Pekerja (X_1).

Pekerja adalah karyawan tetap PLN yang terlibat dalam aktivitas perusahaan dalam bidang pelayanan pelanggan.

Faktor-faktor pekerja mempunyai indikator yaitu:

1. Kemampuan kerja (ability).
2. Status dan Peranan (role).

3.2.2.1. Kemampuan kerja (ability).

Kemampuan kerja, adalah tingkat kualifikasi pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan, yang dapat menunjang kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugasnya.

Dimensi yang diukur adalah:

1. Tingkat pendidikan formal adalah pendidikan yang diperoleh di sekolah yang teratur, bertingkat dan mempunyai syarat yang jelas dan ketat.
 - a. pendidikan terakhir dengan memperoleh ijazah.
Kategori: S_1 , diploma, SLTA, SLTP, SD.
Skoring : 5, 4, 3, 2, 1.
 - b. kesesuaian pendidikan dengan bidang tugas
Kategori: Sangat sesuai, sesuai, cukup sesuai, kurang sesuai, tidak sesuai. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.
2. Tingkat pendidikan non formal adalah pendidikan yang teratur, tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan-peraturan yang tetap dan ketat.
 - a. frekuensi mengikuti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya dsb.
Kategori: Sangat sering, sering, cukup sering, kadang-kadang, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.
 - b. tingkat kemanfaatan dalam pelaksanaan tugas.
Kategori: Sangat bermanfaat, bermanfaat, cukup bermanfaat, kurang bermanfaat, tidak bermanfaat.
Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.
3. Tingkat pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh dari pengalaman sehari-hari baik di lingkungan keluarga maupun dalam pergaulan sehari-hari.

a. frekuensi mengikuti tes privat, ceramah dsb.

Kategori: Sangat sering, sering, cukup sering, kadang-kadang, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

b. tingkat kemanfaatan.

Kategori: Sangat bermanfaat, bermanfaat, cukup bermanfaat, kurang bermanfaat, tidak bermanfaat.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

4. Tingkat pengalaman kerja.

a. tingkat masa kerja

Kategori: >5, antara 4-5, antara 3-4, antara 1-2, <1.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

b. tingkat kesesuaian pengalaman kerja dengan pelaksanaan tugas.

Kategori: Sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, buruk. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

3.2.2.2. Status dan Peranan (role).

Status dan Peranan, adalah kedudukan dan peran karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjalankan tugas keseharian.

Dimensi yang diukur adalah:

1. Tingkat kesesuaian tugas.

Kategori: Sangat sesuai, sesuai, cukup sesuai, kurang sesuai, tidak sesuai. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

2. Tingkat keberhasilan tugas.

Kategori: Sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil, kurang berhasil, tidak berhasil. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

Untuk mengukur nilai variabel X_1 digunakan total skor dari semua nilai indikator X_1 .

3.2.3. Variabel Pelaksanaan Manajemen (X_2)

Pelaksanaan Manajemen, adalah pelaksanaan keputusan manajemen tentang pengelolaan karyawan pada suatu unit kerja dalam suatu perusahaan (PLN).

Indikator pelaksanaan manajemen adalah:

1. Kepemimpinan.
2. Motivasi.
3. Komunikasi.
4. Pengawasan.

3.2.3.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya timbul gairah kerja, mau bekerjasama dan disiplin

Dimensi yang diukur adalah:

1. Tingkat kepercayaan atasan dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada bawahan.

Kategori: Sangat percaya, percaya, cukup percaya, kurang percaya, tidak percaya. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

2. Kesiediaan atasan dalam memberikan bimbingan dan pengarahan.

Kategori: Sangat sering, sering, cukup sering, kadang-kadang, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

3. Kreatifitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan yang baik dan menyenangkan.

Kategori: Sangat sering, sering, cukup sering, kadang-kadang, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

3.2.3.2. Motivasi

Motivasi, adalah suatu pemenuhan motive kerja karyawan yang memungkinkan dapat menimbulkan daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat guna mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

Dimensi yang diukur adalah:

1. Kebutuhan dasar
2. Kebutuhan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghormatan.
5. Kebutuhan pemuas diri.

Pengukurannya menggunakan kategori: Sangat penting, penting, cukup penting, kurang penting, tidak penting. Skoring 5, 4, 3, 2, 1.

3.2.3.3. Komunikasi

Komunikasi, adalah hubungan antara atasan dengan bawahan baik dalam lingkungan tugas maupun di luar tugas suatu perusahaan.

Dimensi yang diukur adalah:

1. Komunikasi ke bawah.
2. Komunikasi ke atas.

Komunikasi ke bawah, adalah komunikasi yang terjadi dimana arus informasi mengalir dari pimpinan kepada para bawahannya baik dalam lingkungan tugas maupun di luar tugas.

Dimensi yang diukur adalah:

- a. frekuensi pemberian petunjuk.

Kategori: Selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

- b. frekuensi pemberian perintah.

Kategori: Selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

- d. frekuensi pemberian pujian.

Kategori: Selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

Komunikasi ke atas, adalah komunikasi dimana arus informasi berasal dari para bawahan kepada pimpinan baik dalam lingkungan tugas maupun di luar tugas.

Dimensi yang diukur adalah:

a. frekuensi penyampaian laporan.

Kategori: Selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

b. frekuensi penyampaian pendapat.

Kategori: Selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

c. frekuensi penyampaian keluhan.

Kategori: Selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah. Skoring: 1, 2, 3, 4, 5.

3.2.3.4. Pengawasan.

Pengawasan adalah suatu usaha yang sistematis yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang untuk menjamin terciptanya semangat dan gairah kerja, dan pencapaian produktivitas kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan pengawasan yang baik, adalah dengan melihat persepsi karyawan terhadap kegiatan pengawasan yang dilakukan. Indikator tersebut adalah:

1. Kemampuan mengetahui semua pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Kategori: Sangat mengetahui, mengetahui, cukup mengetahui, kurang mengetahui, tidak mengetahui.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

2. Kemampuan mencegah kemungkinan terjadinya tindakan penyimpangan dari program yang ditetapkan.

Kategori: Sangat cepat, cepat, sedang, lambat, sangat lambat. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

3. Kemampuan memberikan perbaikan terhadap pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai.

Kategori: Sangat baik, Baik, cukup baik, kurang baik, buruk. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

4. Kesesuaian dan ketegasan dalam menjatuhkan sanksi terhadap kesalahan yang diperbuat.

Kategori: Sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai, hampir tidak pernah sesuai, tidak pernah sesuai.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

Untuk mengukur nilai variabel X_2 digunakan total skor dari semua nilai indikator X_2 .

3.2.4. Variabel Kekuatan di Luar Perusahaan (X_3).

Kekuatan diluar perusahaan adalah masyarakat, kelompok/organisasi formal maupun informal, dan keluarga yang mempunyai pengaruh terhadap aktivitas perusahaan (PLN).

3.2.4.1. Masyarakat (community)

Masyarakat (community), adalah masyarakat konsumen (pelanggan) dan calon konsumen listrik yang terdiri dari konsumen rumah tangga dan konsumen industri. Namun dalam penelitian ini dibatasi pada konsumen rumah tangga. Dimana dalam konsumen rumah tangga digolongkan menjadi empat golongan yaitu R1, R2, R3, dan R4 yang masing-masing mempunyai batas daya dan tarif dasar listrik yang berbeda, sehingga perilaku konsumen/pelanggan pun berbeda. Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku konsumen adalah berdasarkan persepsi karyawan terhadap para konsumen atau pelanggan dan calon pelanggan.

Dimensi yang diukur adalah:

1. Sikap masyarakat (konsumen) terhadap petugas dalam memberikan pelayanan gangguan.
2. Sikap masyarakat (konsumen) terhadap petugas yang mengecek penggunaan listrik.
3. Sikap masyarakat (konsumen) terhadap petugas pelayanan pembayaran rekening listrik.

Indikator masyarakat (konsumen) mempunyai kategori: Sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, buruk.

Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

3.2.4.2. Kelompok/Organisasi formal dan informal.

Kelompok/organisasi formal dan informal adalah organisasi bisnis maupun sosial baik formal maupun informal yang mempunyai hubungan dengan aktivitas perusahaan atau menjadi mitra kerja perusahaan (PLN).

Dimensi yang digunakan untuk mengukur keterlibatan organisasi tersebut adalah:

1. Kualitas hasil kerja.

Kategori: Sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, buruk. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

2. Kecepatan kerja.

Kategori: Sangat cepat, cepat, sedang, lambat, sangat lambat. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

3. Kerjasama yang ditunjukkan

Kategori: Sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, buruk. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

3.2.4.3. Keluarga.

Keluarga, adalah terdiri dari keluarga inti dan tidak inti yang mempunyai pengaruh terhadap keluarga yang menjadi karyawan perusahaan, dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Dimensi yang diukur adalah:

1. Dukungan keluarga terhadap karyawan

Kategori: Sangat senang, senang, cukup senang, kurang senang, tidak senang. Skoring: 5, 4, 3, 2, 1.

2. Keluhan keluarga terhadap karyawan

Kategori: Sangat berpengaruh, berpengaruh, kadang-kadang berpengaruh, hampir tidak pernah berpengaruh, tidak pernah berpengaruh. Skoring: 1, 2, 3, 4, 5.

Untuk mengukur nilai variabel X_3 digunakan total skor dari semua nilai indikator X_3

3.3. Obyek Penelitian dan Penentuan Responden

Obyek penelitian, adalah Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Yogyakarta. Sedangkan yang menjadi Responden dalam penelitian ini, adalah dibatasi pada sejumlah karyawan tetap yang terlibat dalam kegiatan operasional. Adapun jumlah karyawan tetap PLN Cabang Yogyakarta dapat dilihat dalam Tabel 1.

TABEL 1
KARYAWAN TETAP PLN CABANG YOGYAKARTA

| NO | Bagian/Seksi | Jumlah |
|---------------|-----------------------|------------|
| 1 | Kepala Cabang | 1 |
| 2 | Kabag. Tehnik | 1 |
| 3 | Kabag. Tata Usaha | 1 |
| 4 | Sie Perencanaan | 12 |
| 5 | Sie Perl. Samb. Baru | 33 |
| 6 | Sie Op. Pemel & Rehab | 33 |
| 7 | Sie Peneraan | 13 |
| 8 | Sie Adm Tehnik | 11 |
| 9 | Sie TU Langgan | 28 |
| 10 | Sie Keu. Pemb & Angg | 19 |
| 11 | Sie Perbekalan | 12 |
| 12 | Sie Sekretariat | 12 |
| 13 | Sie Kepegawaian | 8 |
| 14 | Sie Keam & Kes. Kerja | 13 |
| 15 | Ranting Sleman | 17 |
| 16 | Ranting Wates | 10 |
| 17 | Ranting Bantul | 11 |
| 18 | Ranting Wonosari | 13 |
| 19 | Ranting Sedayu | 15 |
| Jumlah | | 263 |

Sumber: Kantor PLN Cabang Yogyakarta

Dari seksi-seksi yang ada, bila dihubungkan dengan kegiatan pelayanan pada masyarakat dalam penyediaan tenaga listrik, maka tidak semua seksi terlibat dalam kegiatan secara langsung ataupun secara riil, sehingga seksi-seksi yang tidak terlibat secara langsung tersebut para karyawannya tidak diperhitungkan dalam penentuan responden, karena pada seksi-seksi tersebut tidak mencerminkan dalam tugas distribusi bidang pelayanan masyarakat secara langsung, namun hanya bersifat sebagai penunjang kegiatan operasional.

Adapun seksi-seksi yang terlibat secara langsung terhadap pelayanan pada masyarakat dalam penyediaan listrik adalah seksi-seksi di bawah naungan bagian teknik dan seksi tata usaha langganan (TUL) di bawah naungan bagian tata usaha. Seksi-seksi tersebut adalah sbb:

1. Seksi Tata Usaha Langganan.
2. Seksi Perluasan dan Penyabungan Baru.
3. Seksi Operasi, Pemeliharaan dan Rehabilitasi.
4. Seksi Peneraan dan pengujian.
5. Seksi Perencanaan.
6. Seksi Tingkat Ranting yang berurusan/berkaitan dengan urusan pelayanan pelanggan.

Penelitian ini mengambil sample 35% dari populasi karyawan yang ada pada seksi-seksi yang terlibat dalam kegiatan operasional secara langsung yang selanjutnya didistribusikan secara proporsional pada setiap seksi. Berikut disajikan perhitungan jumlah karyawan operasional yang terdapat dalam seksi yang ada di Cabang dan Ranting sebagai berikut:

PLN Cabang

| | | | |
|-------------------------------|---|----|-----|
| 1. Seksi TUL. | = | 28 | |
| 2. Seksi Perl. & Samb. Baru | = | 33 | |
| 3. Seksi Op., Pemel. & Rehab. | = | 33 | |
| 4. Seksi Peneraan | = | 13 | |
| 5. Seksi Perencanaan | = | 12 | |
| | | | 119 |

PLN Ranting

| | | | |
|---------------------|---|-----|----|
| 6. Ranting Sleman | = | 17 | |
| 7. Ranting Wates | = | 10 | |
| 8. Ranting Bantul | = | 11 | |
| 9. Ranting Wonosari | = | 13 | |
| 10. Ranting Sedayu | = | 15 | |
| | | | 66 |
| Jumlah | = | 185 | |

Jumlah karyawan operasional 185 orang, sample ditentukan 35%, sehingga besarnya sample adalah $35\% \times 185 = 65$ orang. Jumlah sampel tersebut didistribusikan pada setiap Seksi dan Ranting sbb:

| | | |
|--------------------------------|---|------------------------|
| 1. Seksi TUL. | : | 28/185 x 65 = 10 Orang |
| 2. Seksi Perl. & Samb. Baru | : | 33/185 x 65 = 11 Orang |
| 3. Seksi Op., Pemel. & Rehab.: | : | 33/185 x 65 = 11 Orang |
| 4. Seksi Peneraan | : | 13/185 x 65 = 5 Orang |
| 5. Seksi Perencanaan | : | 12/185 x 65 = 4 Orang |
| 6. Ranting Sleman | : | 17/185 x 65 = 6 Orang |
| 7. Ranting Wates | : | 10/185 x 65 = 4 Orang |
| 8. Ranting Bantul | : | 11/185 x 65 = 4 Orang |
| 9. Ranting Wonosari | : | 13/185 x 65 = 5 Orang |
| 10. Ranting Sedayu | : | 15/185 x 65 = 5 Orang |
| Jumlah sampel | | = 65 Orang |

3.4. Pengumpulan Data

3.4.1. Data yang diperlukan

1. Data primer, data ini dapat diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian yang kemudian diberikan kepada para karyawan untuk diisi/dijawab. Jenis data primair yang diperlukan dalam hal ini adalah:

- a. data tentang Semangat dan gairah kerja karyawan PLN
- b. data tentang kemampuan kerja
- c. data tentang status dan peranan karyawan
- d. data tentang kepemimpinan
- e. data tentang motivasi

- f. data tentang komunikasi
 - g. data tentang pelaksanaan pengawasan
 - h. data tentang perilaku konsumen/pelanggan dan calon pelanggan.
 - i. data tentang keterlibatan organisasi di luar perusahaan.
 - j. data tentang keterlibatan keluarga karyawan.
2. Data sekunder, data ini berisikan diskripsi wilayah, dan keadaan sosial budaya daerah setempat yang diperoleh melalui studi pustaka. Jenis data yang diperlukan adalah:
- a. data tentang organisasi dan tata laksana PLN
 - b. data tentang diskripsi wilayah, struktur ekonomi dan sosial budaya masyarakat setempat.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dikumpulkan melalui:

- 1 Studi Pustaka
- 2. Penyebaran daftar pertanyaan
- 3. Wawancara
- 4. Observasi

3.5. Model Analisis

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan statistik model regresi linier berganda, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + e$$

dimana:

Y = Semangat dan gairah kerja
 X₁ = Faktor-faktor pekerja
 X₂ = Pelaksanaan manajemen
 X₃ = Faktor-Faktor kekuatan di luar perusahaan
 a₀ = konstanta
 a₁, a₂, dan a₃ = koefisien regresi
 e = Faktor pengganggu

Analisis Kualitatif.

Analisis kualitatif adalah penilaian terhadap variabel variabel yang berkaitan dengan penelitian, dan penilaiannya berdasarkan pandangan subyektif. Dalam penilaian variabel-variabel tersebut dikaitkan dengan diskripsi tentang fenomena-fenomena atau gejala-gejala sosial yang terjadi dalam masyarakat serta perubahan perilaku individu. Kemudian perubahan struktur ekonomi sebagai akibat dari meningkatnya industrialisasi bersamaan dengan pengembangan jaringan listrik (listrik masuk desa), dan menguatnya arus informasi yang dapat mengubah perilaku masyarakat.

Analisis Kuantitatif.

Analisis Kuantitatif adalah penilaian terhadap variabel-variabel penelitian berdasarkan data yang dapat diamati, diukur dan dihitung. Data yang diperoleh tersebut diolah dengan model yang telah ditentukan dan dengan menggunakan instrumen yang akurat. Selanjutnya hasil perhitungan tersebut diuji untuk membuktikan hipotesisnya melalui uji sbb:

1. F test, dalam uji ini bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis terbukti benar.
2. t test, dalam uji ini bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.
3. Nilai R^2 , adalah untuk mengetahui berapa % pengaruh variabel X terhadap variabel Y
4. Nilai r^2 parsial, adalah untuk mengetahui berapa % pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y.
5. Uji Ekonometri, dalam uji ini dimaksudkan untuk mengetahui, apakah model yang digunakan sebagai estimasi telah memenuhi asumsi klasik?. Asumsi klasik tersebut menjelaskan bahwa, agar regresi linier tersebut memenuhi syarat (BLUE), dalam model tersebut tidak terjadi multikolonier, outokorelasi dan heteroskedastis.

Menurut Insukendro (1991:77), asumsi klasik tersebut terpenuhi atau tidak, dapat diketahui dengan melakukan uji diagnostik terhadap model yang digunakan, melalui uji Otokorelasi, linieritas, normalitas, homoskedastisitas. Sedang menurut Hugo Lahtjan (1994:92) pengujian asumsi klasik meliputi: Uji Serial Correlation (Outocorrelation) Funtional form (Multicolonierity) dan Heteroscedasticity.

Dalam uji asumsi klasik tersebut, digunakan dua versi pengujian, yaitu: Versi Kai Kuadrat (chi-square), dan versi Fisher (F). Kemudian hasil perhitungan kai kuadrat dan F dibandingkan dengan nilai tabel Kai kuadrat dan nilai tabel F pada taraf signifikansi tertentu. Jika hasil perhitungan menunjukkan kai kuadrat hitung atau F hitung lebih kecil dari kai kuadrat tabel atau F tabel, hal tersebut menunjukkan tidak terjadi gangguan asumsi klasik.

Untuk menghitung nilai F, t, R^2 , dan r^2 menggunakan paket program microstat. Selanjudnya untuk memperoleh hasil perhitungan uji diagnostik digunakan paket program data-fit yang diolah melalui komputer. Penggunaan kedua program tersebut dimaksudkan agar hasil yang diperoleh lebih baik, lebih tepat dan lebih akurat serta dapat mempercepat proses analisis.

---000---



BAB IV



**GAMBARAN UMUM
P L N**



BAB IV

GAMBARAN UMUM PLN

4.1. Sejarah Perusahaan Listrik Negara

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik. PLN merupakan realisasi dari:

1. P.P. No. 18 tahun 1959, tentang penentuan perusahaan listrik/gas bumi milik Belanda yang dikenakan nasionalisasi.
2. P.P. No. 67 tahun 1961 tentang Pendirian Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara.
3. P.P. No. 19 tahun 1965 tentang:
 - 1). Pembubaran Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara.
 - 2). Pendirian Perusahaan Listrik Negara dan Perusahaan Gas Negara.
4. Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1972 tentang "Perusahaan Umum Listrik Negara". Berdasarkan Undang-undang No. 19 Prp. tahun 1960 jo. Undang-undang No. 9 tahun 1969, PLN yang didirikan dengan P.P. No. 19 tahun 1965, dengan P.P. No. 18 tahun 1972 ditegaskan statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum), dan sekaligus diubah anggaran dasarnya.

Kegiatan yang dilakukan oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Yogyakarta pada dasarnya adalah perwujudan dari tugas-tugas dari PLN itu sendiri. Tugas-tugas PLN tertuang dalam PP No 19 tahun 1965 pasal 8 meliputi:

1. Perusahaan Listrik Negara (PLN) antara lain mengatur dan menyelenggarakan:
 - a. Pengusahaan (eksploitasi) dan pengembangan perusahaan tenaga listrik.
 - b. Produksi, transmisi, dan distribusi tenaga listrik.
 - c. Perencanaan dan pengembangan, yang bersifat suplementer/non suplementer serta pemugaran dibidang tenaga listrik.
 - d. Pengusahaan industri alat listrik.
 - e. Pengusahaan jasa-jasa (consulting/constructur) dibidang kelistrikan.
2. Perusahaan Gas Negara (PGN) antara lain mengatur dan menyelenggarakan:
 - a. Pengusahaan (eksploitasi) dan pengembangan perusahaan industri gas/kokas.
 - b. Produksi, transmisi dan distribusi tenaga gas/kokas.
 - c. Perencanaan dan pembangunan yang bersifat suplementer/ komplementer serta pemugaran dibidang gas.

- d. Penelitian/penyelidikan dan pengusaha industri bahan-bahan/alat-alat hasil tambahan (by produk) dari gas/ kokas
- e. Pengusahaan industri peralatan produksi dan distribusi gas/kokas.

4.1.1. Diskripsi Wilayah

PLN Cabang Yogyakarta mempunyai wilayah kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Daerah tersebut mempunyai luas wilayah 3.185,80 km,² terbagi atas 5 daerah tingkat II. Berikut disajikan luas daerah tingkat II di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Tabel 2.

TABEL 2
LUAS DAERAH TINGKAT II DI DIY

| No | Daerah Tingkat II | Luas Daerah |
|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| 1 | Kabupaten Kulon Progo | 586,27 km ² |
| 2 | Kabupaten Bantul | 506,87 km ² |
| 3 | Kabupaten Gunung Kidul | 1485,36 km ² |
| 4 | Kabupaten Sleman | 574,32 km ² |
| 5 | Kotamadya Yogyakarta | 32,50 km ² |
| Daerah Istimewa Yogyakarta | | 3185,80 km ² |

Sumber: Kantor Statistik DIY

Dengan luas wilayah tersebut Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan informasi kantor statistik DIY pada pertengahan 1994 mempunyai kepadatan penduduk 981 jiwa per km.² Berikut disajikan data penduduk di daerah tingkat II se Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terlihat dalam Tabel 3.

TABEL 3
RATA-RATA PENDUDUK PER DESA, KEPADATAN PENDUDUK PER KM², PER RUMAH TANGGA DIRINCI MENURUT KABUPATEN DAN KOTAMADYA DI PROPINSI D.I. YOGYAKARTA PADA PERTENGAHAN 1994

| Daerah | Banyaknya | | rata-rata penduduk | | | |
|--------------|-----------|--------|--------------------|----------|---------------------|--------|
| | Desa | RT | Penduduk | per Desa | per Km ² | per RT |
| Kulon Progo | 88 | 86622 | 425844 | 4839 | 726 | 5 |
| Bantul | 75 | 153904 | 732437 | 9765 | 1445 | 5 |
| Gunung Kidul | 144 | 141162 | 720643 | 5005 | 485 | 5 |
| Sleman | 86 | 174776 | 783562 | 9111 | 1363 | 4 |
| Yogyakarta | 45 | 41366 | 461800 | 10262 | 14203 | 5 |
| D.I.Y | 4338 | 644830 | 3124286 | 7133 | 981 | 5 |

Sumber: Kantor Statistik DIY (diolah).

4.1.2. Tujuan

Tujuan Perusahaan Listrik Negara (PLN) diatur dalam UU No. 15 th 1985 dan PP No. 17 th 1990 yaitu: menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat secara terus menerus dan merata di seluruh wilayah Republik Indonesia, dengan mutu,

keandalan dan keamanan yang memadai dan dalam jumlah yang cukup, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata, serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.

Berdasarkan diskripsi wilayah, kelistrikan dan tujuan tersebut PLN Cabang Yogyakarta telah berusaha untuk memenuhi tuntutan peningkatan permintaan listrik dan pemuasan pelayanan kepada para langganan dan kepada para calon pelanggan. Dari usaha PLN tersebut dari tahun ke tahun telah mampu mewujudkan peningkatan jumlah langganan. Berikut disajikan Banyaknya langganan/pemakai tenaga listrik menurut kabupaten/kotamadya di Propinsi daerah Istimewa Yogyakarta, disajikan dalam Tabel 4.

TABEL 4
BANYAKNYA LANGGANAN/PEMAKAI TENAGA LISTRIK MENURUT
KABUPATEN/KOTAMADYA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

| Tahun | Kabupaten/Kotamadya | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------------|---------|------------|---------|
| | Kulon Progo | Bantul | Gunung Kidul | Sleman | Yogyakarta | DIY |
| 1982 | 1.736 | 2.199 | 876 | 3.433 | 56.649 | 64.893 |
| 1983 | 2.338 | 4.631 | 1.213 | 11.639 | 58.481 | 78.302 |
| 1984 | 3.203 | 15.337 | 2.104 | 20.781 | 61.424 | 102.849 |
| 1985 | 4.939 | 23.703 | 2.959 | 37.256 | 63.799 | 132.656 |
| 1986 | 7.381 | 30.233 | 4.808 | 50.814 | 64.743 | 157.979 |
| 1987 | 9.661 | 39.590 | 7.340 | 66.739 | 65.743 | 189.130 |
| 1988 | 15.110 | 49.904 | 12.057 | 81.440 | 66.589 | 225.100 |
| 1989 | 16.119 | 55.143 | 13.274 | 85.518 | 70.473 | 240.527 |
| 1990 | 16.767 | 68.447 | 16.771 | 97.546 | 72.737 | 274.262 |
| 1991 | 20.690 | 73.481 | 19.845 | 106.371 | 73.958 | 294.355 |
| 1992 | 22.743 | 78.517 | 23.298 | 114.648 | 74.418 | 313.624 |

Sumber: Kantor Statistik DIY

Hasil yang telah dicapai oleh PLN tersebut menunjukkan bahwa usaha PLN Cabang dalam penyediaan tenaga listrik di wilayah kerjanya mendapat tanggapan positif dari para pelanggan hal ini ditunjukkan dalam laporan penempatan rekening bulanan pada Tabel 5.

TABEL 5
PENEMPATAN REKENING BULAN SEPTEMBER 1994
TAGIHAN BULAN OKOTOBER 1994

| Uraian | Lembar | Uang (000 rupiah) | | | | | | |
|-------------------------|---------------|---------------------|-------------|---------------|-----------------|----------|-------------|------------------|
| | | Rekening | Angs | BPJU | SW Tra fo | I R | K L P | Tagihan |
| Rekening PLN | | | | | | | | |
| Cab Yogya | 142191 | 4.004.482 | 62 | 57.591 | 0 | 0 | 0 | 4.107.911 |
| Ran Sleman | 45847 | 377.272 | 118 | 13.968 | 5775 | 0 | 0 | 391.358 |
| Ran Bantul | 62405 | 394.828 | 118 | 10.193 | 0 | 0 | 0 | 405.139 |
| Ran Sedayu | 43132 | 354.117 | 0 | 7.193 | 0 | 0 | 0 | 361.310 |
| Ran Wates | 32431 | 251.002 | 520 | 6.515 | 0 | 0 | 3 | 258.040 |
| RanWnosari | 35061 | 282.096 | 4601 | 4.025 | 0 | 0 | 0 | 290.721 |
| Jumlah | 361067 | 5.703.797 | 5419 | 99.485 | 5775 | 0 | 3 | 5.814.479 |
| Rek 10261 | 486 | 95.056 | 0 | 0 | 1903 | 0 | 0 | 96.959 |
| Rek 10262 | 836 | 350.343 | 0 | 3.614 | 2662 | 0 | 0 | 356.619 |
| Rek 10263 | 1085 | 182.779 | 0 | 1.201 | 0 | 0 | 0 | 183.980 |
| Rek 10264 | 370 | 331.772 | 0 | 3.792 | 0 | 0 | 0 | 335.565 |
| Pemb/10264 | 40 | 6.117 | 0 | 77 | 0 | 0 | 0 | 6.194 |
| Jumlah | 2817 | 966.066 | 0 | 8.685 | 4565 | 0 | 0 | 979.316 |
| Jumlah Total | 363884 | 6.669.863 | 5419 | 108170 | 10340 | 0 | 3 | 6.793.796 |

Sumber: TUL PLN Cabang Yogyakarta (diolah).

4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Perusahaan Umum Listrik Negara Cabang Yogyakarta, menurut Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa tengah No. 005/PD. Jateng/84 adalah sebagai berikut:

4.2.1. Kepala Cabang

Perusahaan Umum Listrik Negara Cabang Yogyakarta dipimpin oleh kepala cabang yang membawahi dua kepala bagian yaitu kepala bagian teknik dan kepala bagian kepegawaian. Tugas dan kewajibannya adalah:

- a. menyelenggarakan pengusahaan, pendistribusian dan penjualan tenaga listrik serta dapat menyelenggarakan pembangkitan dan penyaluran tenaga listrik berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditentukan.
- b. memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya, membina kesatuan dan persatuan para karyawan, mengadakan kerjasama dengan pemerintah daerah dan dengan instansi-instansi lainnya.

4.2.2. Kepala Bagian Teknik

Pada bagian ini membawahi beberapa seksi di antaranya adalah: seksi perencanaan, seksi perluasan dan

penyambungan baru, seksi operasi, pemeliharaan dan rehabilitasi, seksi peneraan dan pengujian dan seksi administrasi teknik.

Tugas dan kewajibannya kabag teknik adalah:

- a. Membantu Kepala Cabang dalam menyelenggarakan perusahaan, pendistribusian dan penjualan tenaga listrik serta dapat menyelenggarakan pembangkitan dan penyaluran tenaga listrik berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditentukan.
- b. Membantu Kepala Cabang dalam memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya, membina kesatuan dan persatuan para karyawan, mengadakan kerjasama dengan Pemerintah Daerah dan dengan instansi-instansi lainnya.
- c. Mengurus, mengatur, mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas seksi, urusan dalam bidangnya, termasuk kesatuan-kesatuan di bawahnya, serta mengawasi pelaksanaannya.
- d. Memperhatikan data-data kontrol, agar selalu dapat menjaga tertib pelaksanaan pelayanan langganan, pelayanan calon langganan, mutu listrik yang diterima langganan, kontinuitas penyediaan tenaga listrik pada langganan, pengendalian rugi-rugi kwh, serta pengaturan tindakan pelaksanaannya.

- e. Mengatur sehingga dapat terselenggaranya pekerjaan-pekerjaan administrasi teknik yang diperlukan dengan baik dan tertib serta dapat terselesaikan menurut jadwal, untuk semua pekerjaan dibidang teknik, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya segera, maupun yang rutin/tahunan, menurut tata cara yang telah ditentukan, termasuk di dalamnya rencana anggaran biaya operasi dan rencana anggaran biaya investasi.
- f. Mengatur dan mengawasi penyusunan data-data yang cukup di dalam membuat rogram dan perencanaan pelistrikan serta pelaksanaan elektrifikasi daerah, rehabilitasi dan pemberatan, serta pemeliharaan jaringan dan perawatan peralatan secara sistimatis periodik, teratur dan terprogram.
- g. Mengatur dan mengawasi penyusunan Rencana Anggran Operasi dan Rencana Anggaran Investasi tahunan dalam bidang teknik, sesuai dengan ketentuan -ketentuan dan jadwal yang telah ditetapkan.
- h. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan dilapangan, agar dapat selesai tepat pada waktunya dengan mutu sebaik-baiknya serta dengan pemakaian tenaga dan material yang efektif dan efisien.
- i. Menyusun dan mengatur pengisian formasi pegawai dibidangnya secara cukup dan efisien, termasuk di

dalamnya adalah mengusahakan terbinanya carrier planning yang baik, sehingga dapat tersedia kader-kader yang cukup dan kontinue serta membantu dalam mengatur dan mengawasi seleksi penerimaan calon pegawai.

- j. Menyusun laporan-laporan di dalam bidangnya, yang merupakan salah satu kewajiban dalam tugas, untuk kepentingan perusahaan Cabang dan sebagai laporan ke Distribusi.

4.2.2.1. Seksi Perencanaan

Tugas dan kewajibannya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun program/rencana perluasan, sambungan baru, pemeliharaan, rehabilitasi dibidang jaringan, pengujian pesawat ukur dan pembatas, dengan memperhatikan masukan data dan informasi dari seksi-seksi lain.
- b. Melaksanakan survey untuk data kelistrikan di daerah kerja Cabang dengan menyesuaikan rencana-rencana pembangunan daerah, rencana-rencana penanaman modal serta data monografi pedesaan.
- c. Menyusun program/rencana pembangunan, perluasan, pemeliharaan, rehabilitasi bangunan-bangunan sipil.

- d. Menyusun rencana anggaran operasi dan usulan anggaran investasi tahunan dibidang teknik dengan memperhatikan masukan data dan informasi dari seksi-seksi lain.
- e. Bekerjasama dengan seksi lain untuk mengadakan penyuluhan-penyuluhan tentang kelistrikan pada daerah-daerah baru.
- f. Menyimpan gambar-gambar/data secara rapi dan sistimatis dan selalu memutakhirkan gambar/data tersebut.
- g. Mengikuti kemajuan pelaksanaan dari rencana yang telah disusun.
- h. Menyusun laporan berkala dibidangnya.

4.2.2.2. Seksi Perluasan dan Sambungan Baru

Tugas dan kewajibannya sebagai berikut:

- a. Melakukan perluasan jaringan tegangan menengah, tegangan rendah, gardu dan sambungan rumah atas dasar perintah kerja yang diterbitkan.
- b. Mengawasi pekerjaan perluasan jaringan yang pelaksanaannya dilakukan/diborongkan kepada pihak III.
- c. Melakukan penyegelan pada kotak alat ukur dan pembatas pada konsumen.
- d. Membuat gambar revisi pelaksanaan pekerjaan dan dikirim ke Urusan Pemetaan dan Gambar.
- e. Membuat laporan berkala dibidangnya.

4.2.2.3. Seksi Operasi, Pemeliharaan dan Rehabilitasi

Tugas dan kewajibannya sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan kesiapan operasi JTM, JTR, Gardu Distribusi serta mengatasi gangguan yang terjadi.
- b. Menyusun program operasi dan pemeliharaan.
- c. Melaksanakan pemeliharaan dan rehabilitasi jaringan baik secara berkala maupun atas dasar perencanaan dari sie Perencanaan.
- d. Menyelenggarakan kesiapan operasi serta pemeliharaan Pusat-pusat Listrik di Cabang, termasuk bangunan sipilnya.
- e. Bekerjasama dengan seksi-seksi lain untuk peningkatan keandalan serta kesiapan dari seluruh peralatan yang ada, termasuk kendaraan.
- f. Memeriksa dan menertibkan Instalasi serta pemakaian aliran listrik di konsumen.
- g. Membuat laporan berkala dibidangnya.

4.2.2.4. Seksi Peneraan dan Pengujian

Tugas dan kewajibannya sebagai berikut:

- a. Mengatur peneraan pesawat ukur, baik yang terpasang pada pemakai maupun yang ada dalam persediaan gudang.

- b. Mengatur pemasangan/pembongkaran alat-alat ukur konsumen-konsumen besar (semua pemakai dengan sambungan mulai 3 x 35 A).
- c. Melaksanakan pencatatan meter pada pemakai-pemakai besar/GI.
- d. Mengumpulkan bahan-bahan dalam bidangnya untuk laporan berkala.
- e. Mengatur revisi dan montago pesawat ukur milik gudang.

4.2.2.5. Seksi Administrasi Teknik

Tugas dan kewajibannya sebagai berikut:

- a. Bekerjasama dengan seksi perencanaan dalam penyusunan usulan-usulan proyek listrik pedesaan.
- b. Bekerjasama dengan seksi lainnya untuk memberikan penyuluhan tentang listrik, prosedur penyambungan, keselamatan dan peraturan-peraturan Instalasi.
- c. Mengumpulkan bahan-bahan untuk penyusunan statistik.
- d. Membantu kantor distribusi dibidang pengawasan dan pembinaan Instalatir.
- e. Menyelenggarakan tata usaha dibidang teknik.
- f. Membuat laporan berkala dibidangnya.

4.2.3. Kepala Bagian Tata Usaha

Pada bagian ini membawahi beberapa seksi diantaranya adalah: seksi tata usaha langganan, seksi keuangan, pembukuan dan anggaran, seksi perbekalan, seksi sekretariat, dan seksi kepegawaian.

Tugas dan kewajiban kabag tata usaha adalah:

- a. Membantu Kepala Cabang dalam menyelenggarakan perusahaan, pendistribusian dan penjualan listrik serta dapat menyelenggarakan pembangkitan dan penyaluran tenaga listrik berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditentukan.
- b. Membantu Kepala Cabang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya, membina kesatuan dan persatuan para karyawan, mengadakan kerjasama yang sebaik-baiknya dengan Pemerintah Daerah dan dengan Instansi-instansi lainnya.
- c. Mengurus, mengatur, mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas seksi, urusan-urusan di dalam bidangnya, termasuk kekuatan-kekuatan di bawahnya, serta mengawasi pelaksanaannya.
- d. Mengatur sehingga dapat terselenggaranya pekerjaan-pekerjaan tata usaha menurut ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dengan baik dan tertib serta dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, baik

untuk pekerjaan-pekerjaan tata usaha yang sifatnya segera, maupun yang rutin/tahunan, termasuk didalamnya adalah rencana anggaran operasi, rencana anggaran investasi, penutupan buku bulanan/tahunan dan lain sebagainya.

- e. Mengatur dan mengawasi penyusunan rencana anggaran operasi dan rencana anggaran investasi tahunan, menurut ketentuan-ketentuan dan jadwal waktu yang telah ditentukan.
- f. Meneliti daftar rencana anggaran belanja bulanan (rutin) dan rencana anggaran investasi serta memonitor dan mengawasi pelaksanaannya.
- g. Mengatur "Flow of money" dan "Flow of materials" secara efektif dan aktif, termasuk pengawasan terhadap bukti-bukti yang bersangkutan.
- h. Memonitor hasil penagihan rekening listrik setiap hari/minggu, mengawasi piutang-piutang Cabang serta mengawasi dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan lainnya dalam upaya untuk meningkatkan pendapatan perusahaan.
- i. Menyusun dan mengatur pengisian formasi pegawai di bidangnya secara cukup dan efisien, termasuk di dalamnya adalah mengusahakan terbinanya carrier planning yang baik, sehingga dapat tersedia kader-kader yang cukup dan kontinue serta membantu dalam mengatur dan mengawasi seleksi penerimaan calon pegawai.

- j. Menyusun laporan-laporan di dalam bidangnya yang merupakan salah satu kewajiban dalam tugas, untuk kepentingan perusahaan Cabang dan sebagai laporan ke Distribusi.

4.2.3.1. Seksi Tata Usaha Langgan

Tugas dan kewajiban sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir pelaksanaan tugas urusan dalam bidangnya.
- b. Mengawasi pelaksanaan pelayanan kebutuhan tenaga listrik (termasuk penetapan golongan tarif) kepada pemakai/calon pemakai, baik pemakai/calon pemakai besar; penerangan maupun industri.
- c. Mengawasi dipenuhinya oleh para pemakai tenaga listrik, segala kewajiban mereka berdasarkan persyaratan pemberian tenaga listrik (peraturan tarif dasar listrik, syarat-syarat untuk mendapat penyambungan).
- d. Secara berkala mengadakan pemeriksaan atas penggunaan tarif dan pemakaian aliran listrik, dan bila perlu melaporkan hal-hal yang dianggap tidak sesuai kepada atasannya, guna mendapatkan petunjuk-petunjuk penyelesaiannya.
- e. Mengawasi pengiriman data input ke pengolahan data tepat pada waktunya untuk pembuatan rekening-rekening listrik.

- f. Mengawasi pembuatan daftar-daftar/laporan-laporan penjualan tenaga listrik dan lain-lain dalam bidangnya, baik untuk keperluan unitnya maupun untuk kantor Distribusi.
- g. Mengatur dan mengawasi pembuatan surat-surat perintah kerja.
- h. Mengawasi registrasi semua pemakai tenaga listrik yang tersambung secara sah pada jaringan distribusi dan mengawasi administrasi kartu induk langganan.
- i. Mengawasi dan mengatur terlaksananya pembacaan meter di tempat-tempat langganan secara berkala dan up to date.
- j. Mengawasi/mengatur pembuatan rekening-rekening listrik, kwitansi-kwitansi, BP, UJL, dan lain-lain secara up to date.
- k. Mengawasi/ mengatur pencatatan transaksi hutang dan piutang para pemakai listrik.
- l. Mengawasi/mengatur terlaksananya pengurusan penagihan rekening listrik bulanan dan tagihan-tagihan lainnya.
- m. Mengawasi/ mengatur terlaksananya pengurusan dan pengawasan tunggakan rekening dari para pelanggan serta melakukan langkah-langkah agar tunggakan dapat terbayar.
- n. Bekerja sama dengan seksi-seksi lain mengadakan penyuluhan-penyuluhan mengenai prosedur penyambungan, keselamatan dan aturan-aturan pengamanan instalasi.
- o. Menkoordinir laporan dalam bidangnya.

Untuk memperlancar pelaksanaan tugas tersebut seksi tata usaha langganan dibantu oleh beberapa sub seksi yaitu: Urusan pelayanan langganan, urusan pembacaan meter, urusan pembuatan rekening dan pembukuan langganan, urusan penagihan dan urusan pengawasan kredit.

4.2.3.2. Seksi Keuangan, Pembukuan dan Anggaran

Tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir pelaksanaan tugas urusan-urusan Kantor Cabang.
- b. Meneliti pertanggung jawaban harian kas dan pertanggung jawaban bulanan Bank untuk dikirim ke Kantor Distribusi.
- c. Mengawasi pelaksanaan pembayaran kwitansi-kwitansi di luar rekening listrik (BP, UJL, dll).
- d. Mengatur anggaran tunai bulanan (rutin) dan mengawasi penyelenggaraan tata usahanya, mengawasi pelaksanaan RAT nya, menyusun RAO/UAI untuk dikirim ke PLN Distribusi.
- e. Mengawasi dan mengambil langkah-langkah dalam penyelesaian laporan penutupan buku bulanan/tahunan, agar dapat selesai tepat pada waktunya.
- f. Meneliti laporan penutupan buku bulanan/tahunan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- g. Mengawasi penyelenggaraan tata usaha keuangan gudang menurut ketentuan yang berlaku.

- h. Secara berkala dan teratur mengadakan pemeriksaan atas sisa uang, sisa kwitansi yang belum dibayar di Kantor Cabang dan di Kantor Unit di bawahnya, serta membuat laporan dari hasil pemeriksaannya.
- i. Mengenai penyelenggaraan inventarisasi aktiva tetap dan stock opname barang-barang gudang.
- j. Memeriksa pertanggung jawaban Kas/Bank dari Unit-unit di bawahnya.
- k. Mengawasi pelaksanaan pengiriman uang hasil penagihan listrik oleh Bank-Bank setempat sesuai ketentuan yang digariskan.

Pada seksi ini terbagi atas seksi urusan keuangan, urusan pembukuan, urusan anggaran, dan urusan tata usaha gudang.

4.2.3.3. Seksi Perbekalan

Tugas dan kewajibannya sebagai berikut:

- a. Mengurus, mengatur, mengkoordinir tugas-tugas urusan dalam bidangnya, serta mengawasi pelaksanaannya.
- b. Meneliti pengajuan, permintaan barang-barang (termasuk alat-alat kantor/tulis dan barang cetakan) ke Kantor Distribusi.
- c. Mengawasi pelaksanaan pembelian barang-barang setempat, dengan penggunaan pos "pembelian barang" dari anggaran tunai Cabang.

- d. Mengawasi tata tertib pengurusan pergudangan serta mengadakan pemeriksaan rutin penyelenggaraan pergudangan setempat beserta unit-unit di bawahnya.
- e. Meneliti dan menyelesaikan selisih barang-barang gudang, barang-barang rusak dan hal-hal lain menurut petunjuk Kepala Cabang atau kepala bagian tata usaha.

Pada seksi terbagi atas seksi urusan tata usaha perbekalan, urusan gudang dan urusan alat-alat tulis dan barang cetakan.

4.2.3.4. Seksi Sekretariat

Tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- a. Mengurus, mengatur, mengkoordinir tugas-tugas urusan dalam bidangnya serta mengawasi pelaksanaannya.
- b. Mengawasi registrasi penerimaan, pengedaran dan pengiriman surat-surat, telegram dan dokumen lainnya.
- c. Mengatur penyelesaian surat-surat, surat perjalanan dinas/surat tugas lainnya.
- d. Mengawasi kelancaran pekerjaan pengetikan dan mengkoordinir pelaksanaannya.
- e. Mengawasi penggunaan rumah tangga kantor, pemeliharaan gedung kantor/rumah dinas, inventaris dan mengkoordinir pelaksanaan pengamanan.
- f. Mengurus surat, akte, sertifikat tanah-tanah bangunan seluruh Cabang dan Unit di bawahnya.

Pada seksi ini terbagi atas sub seksi urusan arsip dan dokumentasi, urusan korespondensi dan pengetikan, urusan rumah tangga dan keamanan.

4.2.3.5. Seksi Kepegawaian

Tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- a. Mengurus, mengatur, mengkoordinir tugas-tugas urusan dalam bidangnya, serta mengawasi pelaksanaannya.
- b. Mengumpulkan dan menyiapkan data kepegawaian guna melengkapi usul mengenai penerimaan/pemberhentian/mutasi pegawai (di luar wewenang Cabang) serta pengajuan permohonan pegawai.
- c. Melaksanakan seleksi calon pegawai.
- d. Mengurus soal-soal perburuhan yang tidak bersifat yuridis.
- e. Mengatur kesejahteraan, perawatan kesehatan (termasuk pengawasan poliklinik PLN), pendidikan pegawai dll.
- f. Mengatur dan mengawasi pembuatan daftar gaji/upah/uang pensiun, pajak pegawai dll.
- g. Mengawasi pencatatan data kepegawaian, formasi pegawai dan pelaksanaan peraturan kepegawaian.
- h. Mengatur dan mengawasi pemberian emulemen dan fasilitas lainnya.

- i. Mengawasi pelaksanaan peraturan-peraturan yang ada hubungan dengan keselamatan kerja.
- j. Mengatur dan mengawasi dalam mengambil langkah-langkah untuk menindak lanjutkan petunjuk-petunjuk dan saran-saran dari hasil survey yang dilakukan PLN Distribusi atau PLN Pusat.
- k. Memberi petunjuk-petunjuk/bimbingan dan pengawasan terhadap unit-unit di bawahnya dalam pelaksanaan P & P keselamatan kerja, bersama seksi lain yang berkepentingan.
- l. Mengurus pegawai yang mendapat kecelakaan kerja, dan melaporkan ke Kantor Keselamatan kerja (binalindung), Kantor PLN Distribusi/PLN Pusat.
- m. Mengawasi dan mengatur pembuatan laporan dalam bidangnya. Pada seksi ini terbagi atas sub seksi urusan TU kepegawaian, Tata Usaha gaji, urusan kesejahteraan pegawai dan pensiun.

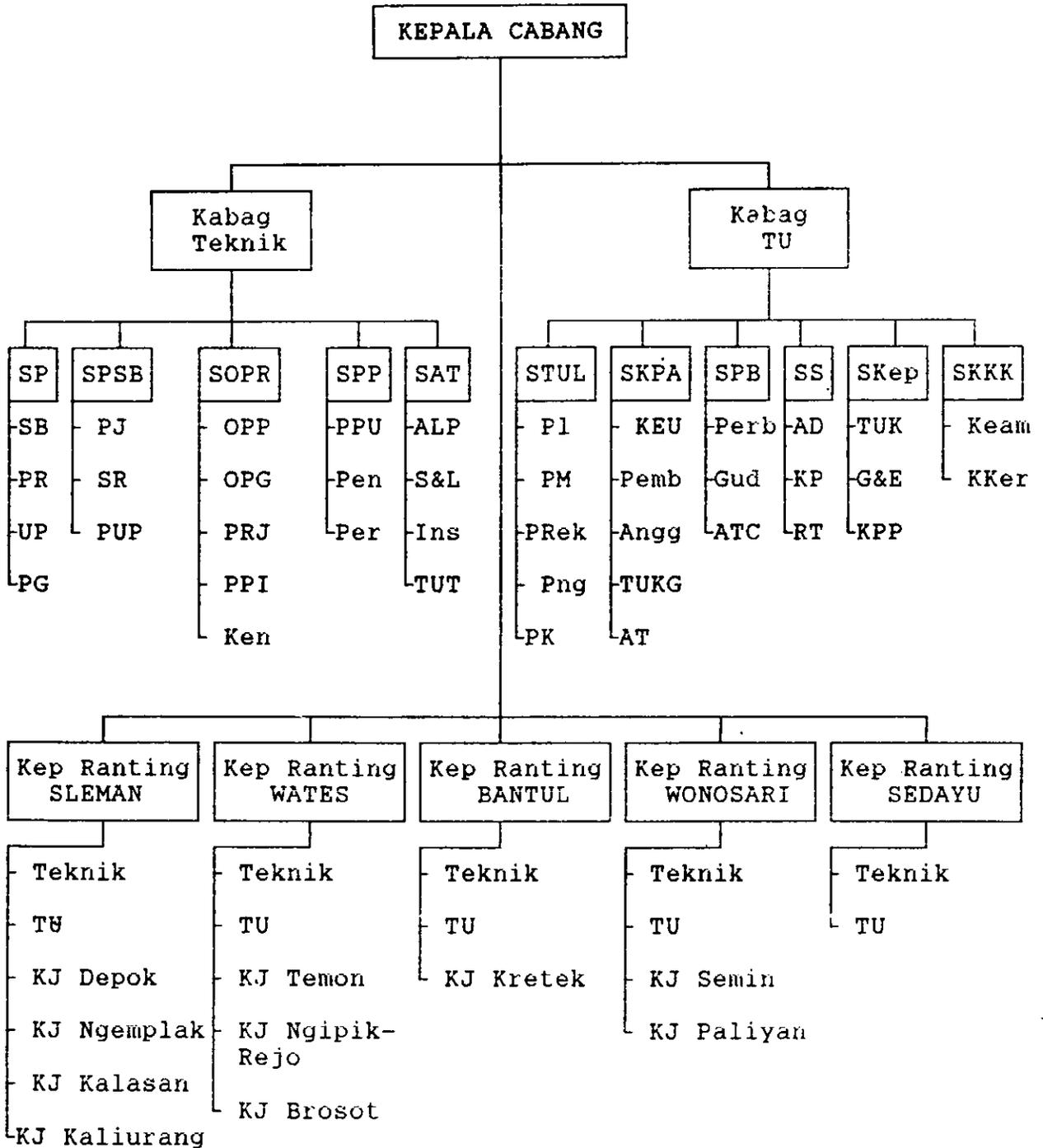
4.2.4. Ranting

Ranting adalah unit kerja yang fungsinya hampir seperti PLN Cabang, hanya saja meliputi wilayah yang lebih kecil, sedang pusat listrik merupakan unit kerja teknis dari

perusahaan listrik negara (PLN). Ranting-ranting yang ada dilingkungan PLN Cabang Yogyakarta meliputi Ranting Sleman, Ranting Wates, Ranting Bantul, Ranting Wonosari dan Ranting Sedayu.

Selanjutnya Struktur Organisasi Pegawai PLN Cabang Yogyakarta dapat dilihat dalam bagan sebagai berikut (lihat halaman berikutnya):

Bagan Organisasi
 PLN Cabang Yogyakarta



Gambar 2: Bagan Organisasi

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta

Keterangan Bagan Organisasi:

1. SP = Seksi Perencanaan
2. SPSB = Seksi Perluasan dan Sambungan Baru
3. SOPR = Seksi Operasi, Pemeliharaan dan Rehabilitasi
4. SPP = Seksi Peneraan dan Pengujian
5. SAT = Seksi Administrasi Teknik
6. STUL = Seksi Tata Usaha Langganan
7. SKPA = Seksi Keuangan, Pembukuan dan Anggaran
8. SP = Seksi Perbekalan
9. SS = Seksi Sekretariat
10. SKep = Seksi Kepegawaian
11. SKKK = Seksi Keamanan dan kesejahteraan kerja
12. SB = Urusan Perluasan Sambungan Baru
13. PR = Urusan Perencanaan Pemeliharaan & Rehabilitasi
14. UP = Urusan Uji Pesawat
15. PG = Urusan Pemetaan Gambar
16. PJ = Urusan Perluasan Jaringan
17. SR = Urusan Sambungan Rumah
18. PUP = Urusan Pesawat Ukur dan Pembatas
19. OPG = Urusan Pelayanan Gangguan
20. PRJ = Urusan Pemeliharaan, Rehabilitasi & Jaringan
21. PPI = Urusan Pemeriksaan, Penertiban Instalatir
22. Ken = Urusan Kendaraan
23. PPU = Urusan Pengujian Pesawat Ukur PBTS
24. Pen = Urusan Peneraan
25. Per = Urusan Perakitan
26. ALP = Urusan Administrasi Listrik Pedesaan
27. SL = Urusan Statistik & Laporan
28. Ins = Urusan Keinstaltiran
29. TUT = urusan Tata Usaha Tenik
30. PL = Urusan Pelayanan Langganan
31. PM = Urusan Pembacaan Meter
32. PRek = Pembukuan Rekening
33. Png = urusan Penagihan
34. PK = Urusan Pengawasan Kredit
35. UK = Urusan Keuangan
36. UP = Urusan Pembukuan
37. UR = Urusan Anggaran
38. TUKG = Urusan Tata Usaha Gudang
39. AT = Urusan Aktiva Tetap & PDP
40. TUP = Urusan Tata Usaha Perbekalan
41. Gud = Urusan Gudang
42. ATC = Urusan Alat Tulis & Cetak
43. AD = Urusan Arsip & Dokumentasi
44. KT = Urusan Korespondensi & Tik
45. RT = Urusan Tangga
46. TUK = Urusan Tata Usaha Kepegawaian
47. G&E = Urusan Gaji/Upah & Emollmen
48. KPP = Urusan Kesehteraan Pegawai & Pensiun
49. Keam = Urusan Keamanan
50. KKER = Urusan Keselamatan kerja

Jumlah kekuatan personel PLN Cabang Yogyakarta dan Ranting-rantingnya adalah terlihat dalam Tabel 6 sebagai berikut:

TABEL 6
PERSONIL PLN CABANG & RANTING

| Peg\Unit | Cab. Yogya | Ran. Sleman | Ran. Wates | Ran. Bantul | Ran. Wonasari | Ran. Sedayu | Jumlah |
|-------------------------|------------|-------------|------------|-------------|---------------|-------------|------------|
| Pegawai | | | | | | | |
| Tetap I | 32 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 44 |
| II | 153 | 14 | 9 | 10 | 9 | 10 | 205 |
| III | 12 | 1 | - | - | - | 1 | 14 |
| Jumlah | 197 | 17 | 10 | 11 | 13 | 15 | 263 |
| Capeg I | 2 | - | 2 | - | - | - | 4 |
| II | 6 | - | - | - | 1 | - | 7 |
| III | - | - | - | - | - | - | - |
| Jumlah | 8 | - | 2 | - | 1 | - | 11 |
| Tenaga Harian | | | | | | | |
| U4 | 8 | - | 1 | - | - | - | 9 |
| U5 | 1 | - | - | - | 1 | - | 2 |
| U6 | 3 | - | - | - | - | - | 3 |
| U7 | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| U8 | 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | - | 35 |
| U9 | 2 | - | - | - | - | - | 2 |
| Jumlah | 40 | 3 | 4 | 2 | 3 | - | 52 |
| Tenaga Koperasi | | | | | | | |
| SD | 8 | - | - | - | - | 1 | 9 |
| SLTP | 4 | - | - | - | - | - | 4 |
| SLTA | 50 | 6 | 1 | 3 | 2 | 1 | 63 |
| Jumlah | 62 | 6 | 1 | 3 | 2 | 2 | 76 |
| Tenaga * Lainnya | 51 | 8 | 9 | 7 | 6 | 2 | 83 |
| Jumlah Total | 358 | 34 | 26 | 23 | 25 | 19 | 485 |

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta

Ket. :*) pembaca meter & pemutusan, perakitan, penjaga malam

Dari jumlah personil tersebut di atas yang menjadi obyek penelitian adalah pegawai tetap PLN. Berikut disajikan rekapitulasi pegawai tetap berdasarkan bidang tugasnya yang terlihat dalam Tabel 7 berikut:

TABEL 7
REKAPITULASI PEGAWAI TETAP PLN

| No | Bagian/Seksi | Jumlah pegawai |
|----|---------------------------|----------------|
| 1 | KEPALA CABANG | 1 |
| 2 | KABAG TEKNIK | 1 |
| 3 | KABAG TU | 1 |
| 4 | SIE PERENCANAAN | 12 |
| 5 | SIE PERL SAMB BARU | 33 |
| 6 | SIE OP. PEMEL & REHAB. | 33 |
| 7 | SIE PENERAAN | 13 |
| 8 | SIE ADM. TEKNIK | 11 |
| 9 | SIE TUL | 28 |
| 10 | SIE KEU. PEMB & ANGG | 19 |
| 11 | SIE PERBEKALAN | 12 |
| 12 | SIE SEKRETARIAT | 12 |
| 13 | SIE KEPEGAWAIAN | 8 |
| 14 | SIE KEAM & KES KERJA | 13 |
| | JUMLAH UTK CABANG | 197 |
| 15 | RANTING SLEMAN | 17 |
| 16 | RANTING WATES | 10 |
| 17 | RANTING BANTUL | 11 |
| 18 | RANTING WONOSARI | 13 |
| 19 | RANTING SEDAYU | 15 |
| | JUMLAH UTK RANTING | 66 |
| | JUMLAH KESELURUHAN | 263 |

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta.

Dari seksi-seksi yang ada, bila dikaitkan dengan kegiatan pelayanan pada masyarakat dalam penyediaan listrik maka tidak semua seksi terlibat dalam kegiatan secara riil,

seksi-seksi tersebut antara lain seksi-seksi yang berada dibagian tata usaha, kecuali tata usaha langganan (TUL).

Seksi-seksi yang kegiatan karyawannya mempunyai relevansi dengan kegiatan pelayanan terhadap masyarakat (pelanggan dan mitra kerja) secara langsung adalah:

1. Seksi Tata Usaha Langganan (TUL).
2. Seksi Perluasan Sambungan Baru.
3. Seksi Operasi Pemeliharaan & Rehabilitasi.
4. Seksi Peneraan
5. Seksi Perencanaan Teknik.
6. Ranting-ranting yang berurusan dengan pelayanan secara langsung terhadap para langganan dan mitra kerja.

4.3. Pelaksanaan Kegiatan dan Mitra Kerja

4.3.1. Pelaksanaan Kegiatan.

1. Hari kerja

Senin - Kamis 07.00 - 17.00

Jumat 07.00 - 16.00

Seksi dan Karyawan tertentu sift I. 07.00 - 16.00

II. 16.00 - 22.00

III. 22.00 - 07.00

2. Pendidikan & Latihan, Pembinaan Pegawai.

a. Pendidikan & Latihan.

Untuk meningkatkan tingkat kemampuan karyawan, PLN

melaksanakan pendidikan & latihan terhadap semua karyawannya yang memenuhi persyaratan (diantaranya umur < 35 & nilai rata-rata 7). Bentuk Diklat meliputi bidang teknik, umum & administrasi, serta manajemen PLN. Selain dari pada itu juga diberikan kesempatan kepada karyawan yang bergelar sarjana untuk menempuh pendidikan ke luar negeri.

Kemudian kegiatan-kegiatan lainnya seperti penataran, lokakarya & kursus-kursus non reguler diselenggarakan oleh PLN distribusi Semarang.

b. Pembinaan Pegawai.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, PLN melakukan kegiatan pembinaan terhadap semua karyawan, meliputi: kegiatan pembinaan mental/rokhani, pembinaan korp dilaksanakan tiap tgl 17, dan pembinaan disiplin pegawai berdasarkan SK Direksi PLN No. 076/Dir /1983, tgl 17 Juni 1983 yang mengatur hak & kewajiban, larangan maupun sanksi yang ada bagi pegawai PLN.

c. Kesejahteraan Pegawai.

Berdasarkan petunjuk dari Pusat, Distribusi memberikan beberapa bentuk insentif yang diberikan pada setiap karyawan yaitu:

1. Cuti selama 12 hari kerja dalam 1 th.
2. Tunjangan cuti tiap tahun.

3. Tunjangan cuti besar, selama 6 th kerja terus menerus.
4. Tunjangan kompensasi kerja.
5. Tunjangan kompensasi jabatan.
6. Tunjangan listrik.
7. Tunjangan transport.
8. Tunjangan jasa produksi yang diberikan pada hari raya Idul Fitri, Natal & Tahun Baru.
9. Tunjangan pakaian dinas.
10. Tunjangan perawatan kesehatan bagi pegawai & keluarga.
11. Tunjangan piket bagi pegawai teknik.
12. Tunjangan beras & gula untuk pegawai + istri/suami dan 3 anak.

4.3.2. Mitra Kerja

Untuk memenuhi peningkatan permintaan dan pelayanan kebutuhan listrik dari konsumen maupun calon konsumen, PLN Cabang Yogyakarta menjalin hubungan kerja sama dengan pihak ke tiga yaitu antara lain dengan Instalatir, KUD dan Bank pemerintah maupun Bank swasta. Keintalatangan diatur dalam peraturan instalasi listrik yaitu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 023 - PRT - 1978. Berikut disajikan nama-nama instalatir yang terdaftar di

wilayah kerja PLN Cabang Yogyakarta terlihat dalam Tabel 8 berikut.

TABEL 8
NAMA-NAMA INSTALATIR

| NO | Nama Instalatir | Gol | Klasifikasi |
|----------|--|-----|-------------|
| A | Instalatir yang terdaftar syah | | |
| 1 | CV Adi Utama | A | - |
| 2 | CV Bakti Buana | A | C 3 |
| 3 | BTL Dian Baru | A | - |
| 4 | CV Dian Pertiwi | A | C 3 |
| 5 | CV Jaya Sakti | A | - |
| 6 | BTL Karya Utami | A | C 3 |
| 7 | PB Marko | A | - |
| 8 | CV Oldas | A | C 3 |
| 9 | Fa Prisma Baru | A | C 3 |
| 10 | PB Parimukri | A | C 2 |
| 11 | CV Relis | A | C 3 |
| 12 | CV Wilis Sala | A | - |
| 13 | CV Adhitasa | B | C 2 |
| 14 | CV Angko | B | C 3 |
| 15 | CV Bintang Sakti | B | C 3 |
| 16 | CV Buana Gita | B | C 3 |
| 17 | Fa Dipta | B | C 3 |
| 18 | UD Medan Jaya | B | C 3 |
| 19 | BTL Tidar | B | C 3 |
| 20 | BTL A-Z | C | C 1 |
| 21 | CV Bangun Sarana | C | C 1 |
| 22 | CV Dipta Kriya | C | C 1 |
| 23 | CV Gama Tehnika | C | C 1 |
| 24 | BTL Harco | C | C 2 |
| 25 | CV Kartiyoso | C | C 3 |
| 26 | CV Pandanaran | C | C 1 |
| 27 | CV Purwo Retno | C | C 2 |
| 28 | PT Scientronika | C | C 1 |
| 29 | Sinar Agung | C | C 1 |
| B | Instalatir KUD, sedang dalam proses penerbitan SIKA | | |
| 1 | KUD Bhumikarta | A | - |
| 2 | KUD Sayegan | A | - |
| 3 | KUD Tri Upoyo | A | - |

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta.

Selanjutnya kerjasama antara PLN dan KUD diatur dalam Surat Keputusan Bersama Menteri Pertambangan dan Energi dan Menteri Perdagangan Koperasi:

No. : $\frac{755/Kpts/Pertamb/1979}{613/Kpb/X/1979}$, tanggal 9 Oktober 1979

tentang pelaksanaan pengembangan dan pembinaan usaha koperasi unit desa (KUD) dibidang kelistrikan dan penyaluran minyak tanah. Banyaknya KUD di wilayah kerja PLN Cabang Yogyakarta adalah 50 Unit yang tersebar di beberapa kabupaten dan kotamadya. Berikut disajikan Penyebaran KUD di Wilayah Kerja PLN Cabang Yogyakarta yang terlihat dalam Tabel 9.

TABEL 9
BANYAKNYA KUD DI WILAYAH KERJA PLN CABANG YOGYAKARTA

| No | Daerah kerja | Jumlah KUD |
|--------|------------------------|------------|
| 1 | Kabupaten Kulon Progo | 12 |
| 2 | Kabupaten Bantul | 17 |
| 3 | Kabupaten Gunung Kidul | 13 |
| 4 | Kabupaten Sleman | 17 |
| 5 | Kotamadya Yogyakarta | 1 |
| Jumlah | | 50 |

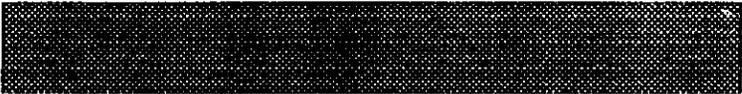
Sumber: Kantor Statistik DIY

Kemudian Bank-Bank yang menjalin kerjasama dengan PLN dalam pelayanan terhadap para konsumen dan calon konsumen listrik antara lain:

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. BRI | 8. BBD |
| 2. BNI 1946 | 9. BANK DUTA |
| 3. BDN | 10. LIPPO BANK |
| 4. BCA | 11. BANK DANAMON |
| 5. BAPINDO | 12. BDNI |
| 6. BANK BUANA INDONESIA | 13. BUKOPIN |
| 7. BANK NIAGA | |



BAB V



**ANALISIS DATA
dan
PEMBAHASAN**



BAB V**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tergantung (dependent) seperti yang dinyatakan dalam hipotesis, maka penganalisisan dalam penelitian ini akan menggunakan teknik statistik, terutama dengan menggunakan teknik analisis regresi. Pengolahan data menggunakan bantuan komputer program mikrostat dan data-fit.

5.1. Diskripsi Variabel

Variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian ini adalah: semangat dan gairah kerja (Y), faktor pekerja (X_1), pelaksanaan manajemen (X_2) dan faktor kekuatan di luar perusahaan (X_3). Hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan, yang dibagikan kepada sejumlah 65 karyawan PLN Cabang Yogyakarta, dapat dijelaskan melalui diskripsi variabel berikut:

5.1.1. Diskripsi Variabel Semangat dan Gairah Kerja (Y)

Variabel semangat dan gairah kerja mempunyai beberapa indikator, yaitu: absensi, kerjasama, kepuasan dan disiplin. Skor yang diperoleh dari hasil penelitian pada variabel ini dapat dilihat dalam Tabel 10 berikut:

TABEL 10
DISKRIPSI VARIABEL
SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA

| Responden | Skor | Kategori | Responden | Skor | Kategori |
|-----------|------|----------|-----------|------|-------------|
| 1 | 4 | Baik | 34 | 5 | Sangat baik |
| 2 | 3 | Cukup | 35 | 4 | Baik |
| 3 | 4 | Baik | 36 | 4 | Baik |
| 4 | 4 | Baik | 37 | 4 | Baik |
| 5 | 4 | Baik | 38 | 4 | Baik |
| 6 | 4 | Baik | 39 | 4 | Baik |
| 7 | 4 | Baik | 40 | 3 | Cukup |
| 8 | 4 | Baik | 41 | 4 | Baik |
| 9 | 3 | Cukup | 42 | 4 | Baik |
| 10 | 4 | Baik | 43 | 4 | Baik |
| 11 | 4 | Baik | 44 | 4 | Baik |
| 12 | 4 | Baik | 45 | 4 | Baik |
| 13 | 4 | Baik | 46 | 5 | Sangat baik |
| 14 | 4 | Baik | 47 | 4 | Baik |
| 15 | 4 | Baik | 48 | 5 | Sangat baik |
| 16 | 4 | Baik | 49 | 4 | Baik |
| 17 | 4 | Baik | 50 | 4 | Baik |
| 18 | 3 | Cukup | 51 | 5 | Sangat baik |
| 19 | 3 | Cukup | 52 | 4 | Baik |
| 20 | 4 | Baik | 53 | 5 | Sangat baik |
| 21 | 4 | Baik | 54 | 4 | Baik |
| 22 | 4 | Baik | 55 | 4 | Baik |
| 23 | 4 | Baik | 56 | 4 | Baik |
| 24 | 4 | Baik | 57 | 4 | Baik |
| 25 | 4 | Baik | 58 | 4 | Baik |
| 26 | 4 | Baik | 59 | 4 | Baik |
| 27 | 3 | Cukup | 60 | 4 | Baik |
| 28 | 4 | Baik | 61 | 4 | Baik |
| 29 | 3 | Cukup | 62 | 4 | Baik |
| 30 | 4 | Baik | 63 | 3 | Cukup |
| 31 | 4 | Baik | 64 | 4 | Baik |
| 32 | 4 | Baik | 65 | 4 | Baik |
| 33 | 4 | Baik | | | |

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta (diolah)

Keterangan: Sangat baik 8%

Baik 80%

Cukup 12%

Dalam diskripsi variabel semangat dan gairah kerja tersebut diatas, dapat diperhitungkan dan dijelaskan bahwa, semangat dan gairah kerja karyawan yang mempunyai kategori sangat baik adalah sebesar 8%. Jumlah persentase ini hanya dicapai oleh karyawan yang benar-benar memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka bisa melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil kerja yang baik, dapat mempromosikan mereka pada posisi yang lebih tinggi, atau memperoleh kepercayaan penuh dari pimpinan, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mendorong kedisiplinan yang tinggi dan terpanggil untuk selalu hadir, serta dapat menuntut kelincahan diri dalam menjalin hubungan kerjasama, baik dengan teman sekerja, unsur pimpinan maupun dengan mitra kerja. Selain hal itu, karena mereka juga menginginkan tercapainya suatu prestasi yang tinggi.

Semangat dan gairah kerja karyawan yang menunjukkan kategori baik sebesar 80% , hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi. Tingginya loyalitas karyawan tersebut karena perusahaan memberikan dan menawarkan beberapa insentif, serta adanya pembinaan pegawai. Insentif tersebut dapat mensejahterakan karyawan, sedang pembinaan pegawai dapat menciptakan loyalitas dan kedisiplinan serta dapat merangsang untuk meraih insentif yang ditawarkan.

Kategori cukup sebesar 12%, artinya bahwa karyawan tersebut tidak menunjukkan semangat dan gairah kerja yang tinggi. Hal ini terjadi karena para karyawan tersebut tidak begitu lincah dalam menjalin hubungan kerjasama, baik dengan teman sekerja, unsur pimpinan maupun dengan mitra kerja, sehingga mereka tidak merasakan kepuasan yang tinggi. Oleh karena itu mereka juga tidak menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dan tingkat kehadiran yang tidak tinggi atau hanya dalam kategori yang cukup. Disamping hal itu karyawan tersebut memang tidak mempunyai tuntutan yang tinggi, karena sebagian kebutuhan hidupnya telah dapat dicukupi oleh sumber lain.

Kemudian besarnya peran semangat dan gairah kerja per indikator dapat dilihat dalam Tabel 11 berikut:

TABEL 11
DISKRIPSI INDIKATOR SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA

| No | Indikator | Skor | Kategori |
|---------------------------|-----------|------|-------------|
| 1 | Absensi | 5 | Sangat Baik |
| 2 | Kerjasama | 4 | Baik |
| 3 | Kepuasan | 4 | Baik |
| 4 | Disiplin | 4 | Baik |
| Semangat dan gairah Kerja | | 4 | Baik |

Sumber: Karyawan PLN Cabang Yogyakarta (diolah)

Berdasarkan dari Tabel 11 tersebut dapat dijelaskan bahwa semangat dan gairah kerja mempunyai kategori baik, dalam indikatornya menunjukkan bahwa skor yang paling tinggi adalah absensi yaitu sebesar 5 atau mempunyai kategori sangat baik. Tingginya skor tersebut adalah merupakan keberhasilan pimpinan dalam menanamkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, sehingga muncul kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawabnya yang sarat dengan pekerjaan. Oleh karena itu tingkat kehadiran karyawan tinggi atau jarang absen, agar supaya tidak terjadi penumpukan pekerjaan. Disamping itu juga didukung oleh kondisi kesehatan karyawan yang selalu terjaga, karena mendapatkan pelayanan medis dari PLN.

Indikator kerjasama, kepuasan dan disiplin mempunyai skor 4 atau dalam kategori baik. Kategori baik tersebut menunjukkan keberhasilan pimpinan dalam mempengaruhi, menggerakkan dan memotivisir para karyawan, sehingga mereka dapat bekerjasama, disiplin dan merasa puas. Oleh karena itu semangat dan gairah kerja karyawan menjadi tinggi. Tingginya semangat dan gairah kerja tersebut juga tidak terlepas dari loyalitas dan existensi para pekerja

5.1.2. Diskripsi Variabel Pekerja (X_1)

Variabel pekerja mempunyai dua indikator yaitu: kemampuan, status dan peranan. Skor yang diperoleh dalam variabel pekerja dapat dilihat dalam Tabel 12 halaman berikut:

TABEL 12
DISKRIPSI VARIABEL PEKERJA

| Responden | Skor | Kategori | Responden | Skor | Kategori |
|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|
| 1 | 4 | Baik | 34 | 4 | Baik |
| 2 | 3 | Cukup | 35 | 4 | Baik |
| 3 | 4 | Baik | 36 | 3 | Cukup |
| 4 | 3 | Cukup | 37 | 3 | Cukup |
| 5 | 3 | Cukup | 38 | 3 | Cukup |
| 6 | 3 | Cukup | 39 | 4 | Baik |
| 7 | 5 | Sangat Baik | 40 | 3 | Cukup |
| 8 | 3 | Cukup | 41 | 3 | Cukup |
| 9 | 3 | Cukup | 42 | 4 | Baik |
| 10 | 4 | Baik | 43 | 4 | Baik |
| 11 | 4 | Baik | 44 | 4 | Baik |
| 12 | 3 | Cukup | 45 | 4 | Baik |
| 13 | 4 | Baik | 46 | 4 | Baik |
| 14 | 3 | Cukup | 47 | 4 | Baik |
| 15 | 4 | Baik | 48 | 4 | Baik |
| 16 | 4 | Baik | 49 | 4 | Baik |
| 17 | 5 | Sangat Baik | 50 | 4 | Baik |
| 18 | 3 | Cukup | 51 | 4 | Baik |
| 19 | 3 | Cukup | 52 | 4 | Baik |
| 20 | 4 | Baik | 53 | 3 | Cukup |
| 21 | 4 | Baik | 54 | 3 | Cukup |
| 22 | 4 | Baik | 55 | 3 | Cukup |
| 23 | 4 | Baik | 56 | 4 | Baik |
| 24 | 4 | Baik | 57 | 3 | Cukup |
| 25 | 4 | Baik | 58 | 3 | Cukup |
| 26 | 4 | Baik | 59 | 5 | Sangat baik |
| 27 | 3 | Cukup | 60 | 4 | Baik |
| 28 | 3 | Cukup | 61 | 3 | Cukup |
| 29 | 4 | Baik | 62 | 5 | Sangat baik |
| 30 | 4 | Baik | 63 | 3 | Cukup |
| 31 | 4 | Baik | 64 | 4 | Baik |
| 32 | 3 | Cukup | 65 | 3 | Cukup |
| 33 | 3 | Cukup | | | |

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta (diolah)

Keterangan: Sangat baik 8%

Baik 50%

Cukup 42%

A
65
34

Berdasarkan Tabel 12 , dapat diperhitungkan dan dijelaskan, bahwa variabel pekerja mempunyai kategori sangat baik sebesar 8%. Kategori ini hanya dicapai oleh karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi, dan latar belakang pendidikan mereka benar-benar sesuai dengan bidang tugasnya. Disamping itu mereka juga mempunyai pengalaman kerja yang tinggi, serta merasa puas dan senang dengan pekerjaannya, sehingga hasil kerjanya sangat baik.

Kategori baik sebesar 50%, kategori ini dicapai karena para karyawan pada umumnya mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, hal ini karena tingkat kemampuan karyawan secara rata-rata adalah tinggi. Tingginya tingkat kemampuan tersebut karena mereka telah mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh PLN. Disamping hal tersebut, karena mereka merasakan adanya kesesuaian kerja, sehingga merasa cocok dengan status dan peranan yang diberikan oleh perusahaan, serta pada umumnya mereka mempunyai pengalaman kerja.

Kategori yang perlu diperhatikan adalah kategori cukup yang mempunyai nilai sebesar 42%, adalah suatu jumlah yang cukup besar, dan suatu kategori yang dapat ditingkatkan menjadi kategori baik. Besarnya nilai kategori cukup tersebut karena sebagian dari para karyawan belum dapat mencurahkan kemampuannya secara maksimal sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Hal ini bisa terjadi karena sebagian dari karyawan ada yang belum mendapatkan kesempatan mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh PLN.

Disamping hal itu, memang ada sebagian karyawan yang hanya mempunyai kemampuan pas-pasan dan pengalaman kerjanya belum banyak.

Kemudian untuk melihat lebih jauh mengenai besarnya peranan variabel pekerja per indikator dalam mempengaruhi semangat dan gairah kerja, dapat dilihat dalam Tabel 13 sebagai berikut:

TABEL 13
DISKRIPSI INDIKATOR PEKERJA

| No | Indikator | Skor | Kategori |
|------------------|--------------------|------|----------|
| 1 | Kemampuan | 4 | Baik |
| 2 | Status dan peranan | 4 | Baik |
| Variabel Pekerja | | 4 | Baik |

Sumber: Karyawan PLN Cabang Yogyakarta (diolah)

Indikator kemampuan, status dan peranan mempunyai skor yang sama, yaitu 4 atau dalam kategori baik. Kesamaan nilai antara kemampuan dengan status dan peranan, menunjukkan bahwa di dalam perusahaan tercipta "in the right man in the right place", sehingga dapat dikatakan bahwa, faktor-faktor pekerja yang mempunyai skor 4 atau dalam kategori baik, mampu mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan menjadi tinggi. Terciptanya in the right man in the right place tersebut juga tidak terlepas dari peranan pelaksanaan manajemen yang baik.

5.1.3. Diskripsi Variabel Pelaksanaan Manajemen (X_2)

Pelaksanaan manajemen mempunyai beberapa indikator yaitu: Kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan pengawasan. Skor variabel ini dapat dilihat dalam Tabel 14 berikut:

TABEL 14
DISKRIPSI VARIABEL PELAKSANAAN MANAJEMEN

| Responden | Skor | Kategori | Responden | Skor | Kategori |
|-----------|------|----------|-----------|------|----------|
| 1 | 4 | Baik | 34 | 4 | Baik |
| 2 | 3 | Cukup | 35 | 4 | Baik |
| 3 | 3 | Cukup | 36 | 3 | Cukup |
| 4 | 3 | Cukup | 37 | 4 | Baik |
| 5 | 4 | Baik | 38 | 3 | Cukup |
| 6 | 3 | Cukup | 39 | 4 | Baik |
| 7 | 4 | Baik | 40 | 3 | Cukup |
| 8 | 4 | Baik | 41 | 3 | Cukup |
| 9 | 4 | Baik | 42 | 3 | Cukup |
| 10 | 4 | Baik | 43 | 4 | Baik |
| 11 | 4 | Baik | 44 | 4 | Baik |
| 12 | 3 | Cukup | 45 | 4 | Baik |
| 13 | 4 | Baik | 46 | 3 | Cukup |
| 14 | 3 | Cukup | 47 | 4 | Baik |
| 15 | 4 | Baik | 48 | 4 | Baik |
| 16 | 3 | Cukup | 49 | 4 | Baik |
| 17 | 3 | Cukup | 50 | 3 | Cukup |
| 18 | 3 | Cukup | 51 | 4 | Baik |
| 19 | 3 | Cukup | 52 | 4 | Baik |
| 20 | 4 | Baik | 53 | 4 | Baik |
| 21 | 3 | Cukup | 54 | 4 | Baik |
| 22 | 4 | Baik | 55 | 3 | Cukup |
| 23 | 4 | Baik | 56 | 4 | Baik |
| 24 | 4 | Baik | 57 | 3 | Cukup |
| 25 | 4 | Baik | 58 | 4 | Baik |
| 26 | 4 | Baik | 59 | 3 | Cukup |
| 27 | 3 | Cukup | 60 | 3 | Cukup |
| 28 | 3 | Cukup | 61 | 3 | Cukup |
| 29 | 3 | Cukup | 62 | 3 | Cukup |
| 30 | 4 | Baik | 63 | 3 | Cukup |
| 31 | 4 | Baik | 64 | 4 | Baik |
| 32 | 4 | Baik | 65 | 3 | Cukup |
| 33 | 3 | Cukup | | | |

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta (diolah)

Keterangan: Baik 54%, Cukup 46%

Tabel 14 tersebut di atas dapat diperhitungkan dan dijelaskan bahwa, variabel pelaksanaan manajemen menunjukkan kategori baik sebesar 54%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pelaksanaan manajemen ditinjau dari segi kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan pengawasan mempunyai kategori baik, sehingga dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja. Sedang pada kategori cukup sebesar 46%, besarnya nilai kategori cukup ini, karena mereka menilai bahwa dalam pelaksanaan manajemen komunikasinya belum baik.

Kemudian untuk mengetahui besarnya peranan pelaksanaan manajemen per indikator dapat dilihat dalam Tabel 15 berikut:

Tabel 15
DISKRIPSI INDIKATOR PELAKSANAAN MANAJEMEN

| No | Indikator | Skor | Kategori |
|-----------------------|--------------|------|----------|
| 1 | Kepemimpinan | 4 | Baik |
| 2 | Motivasi | 4 | Baik |
| 3 | Komunikasi | 3 | Cukup |
| 4 | Pengawasan | 4 | Baik |
| Pelaksanaan Manajemen | | 4 | Baik |

Sumber: Karyawan PLN Cabang Yogyakarta (diolah)

Indikator kepemimpinan mempunyai skor 4 atau dalam kategori baik, ini menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dapat diterima dengan baik oleh para karyawan, sehingga dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Indikator motivasi mempunyai skor 4 atau dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan berhasil dalam memotivasi para karyawan, sehingga dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja. Keberhasilan para unsur pimpinan dalam memotivasi para karyawan, pada umumnya mereka cenderung memperhatikan dan berusaha untuk memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan. Disamping hal tersebut karena perusahaan memberikan kesejahteraan kepada semua karyawannya.

Indikator komunikasi mempunyai skor 3 atau dalam kategori cukup, adalah suatu kategori yang perlu mendapat perhatian. Hal ini bisa terjadi, karena sebagian besar dari para karyawan terpancang pada kegiatan rutin untuk menyelesaikan pekerjaan yang volumenya sangat tinggi, jika volume kerja yang tinggi tersebut tidak ada tindakan perbaikan lebih lanjut, hal ini akan dapat mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan.

Pengawasan mempunyai skor 4 atau dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa aktivitas pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan mengenai dihati para karyawan, sehingga dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.

Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen adalah dalam kategori baik sehingga dapat mempengaruhi tingginya semangat dan gairah kerja. Namun demikian tinggi atau rendahnya semangat dan gairah kerja tersebut juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan atau faktor ekstern.

5.1.4. Diskripsi Variabel Kekuatan di Luar Perusahaan

Variabel kekuatan di luar perusahaan mempunyai tiga indikator, yaitu: mitra kerja, pelanggan dan keluarga. Skor hasil penelitian dapat dilihat dalam Tabel 16 berikut:

TABEL 16
DISKRIPSI VARIABEL KEKUATAN DI LUAR PERUSAHAAN

| Responden | Skor | Kategori | Responden | Skor | Kategori |
|-----------|------|----------|-----------|------|----------|
| 1 | 3 | Cukup | 34 | 4 | Baik |
| 2 | 4 | Baik | 35 | 3 | Cukup |
| 3 | 3 | Cukup | 36 | 3 | Cukup |
| 4 | 3 | Cukup | 37 | 4 | Baik |
| 5 | 3 | Cukup | 38 | 3 | Cukup |
| 6 | 3 | Cukup | 39 | 4 | Baik |
| 7 | 4 | Baik | 40 | 3 | Cukup |
| 8 | 3 | Cukup | 41 | 4 | Baik |
| 9 | 3 | Cukup | 42 | 4 | Baik |
| 10 | 4 | Baik | 43 | 4 | Baik |
| 11 | 4 | Baik | 44 | 4 | Baik |
| 12 | 4 | Baik | 45 | 4 | Baik |
| 13 | 3 | Cukup | 46 | 4 | Baik |
| 14 | 3 | Cukup | 47 | 4 | Baik |
| 15 | 4 | Baik | 48 | 3 | Cukup |
| 16 | 4 | Baik | 49 | 3 | Cukup |
| 17 | 4 | Baik | 50 | 4 | Baik |
| 18 | 3 | Cukup | 51 | 4 | Baik |
| 19 | 3 | Cukup | 52 | 4 | Baik |
| 20 | 3 | Cukup | 53 | 4 | Baik |
| 21 | 3 | Cukup | 54 | 3 | Cukup |
| 22 | 3 | Cukup | 55 | 3 | Cukup |
| 23 | 3 | Cukup | 56 | 4 | Baik |
| 24 | 3 | Cukup | 57 | 3 | Cukup |
| 25 | 3 | Cukup | 58 | 3 | Cukup |
| 26 | 3 | Cukup | 59 | 3 | Cukup |
| 27 | 4 | Baik | 60 | 4 | Baik |
| 28 | 3 | Cukup | 61 | 3 | Cukup |
| 29 | 4 | Baik | 62 | 3 | Cukup |
| 30 | 4 | Baik | 63 | 3 | Cukup |
| 31 | 4 | Baik | 64 | 4 | Baik |
| 32 | 4 | Baik | 65 | 3 | Cukup |
| 33 | 3 | Cukup | | | |

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta (diolah)

Keterangan: Baik 46%, Cukup 54%

Tabel 16 tersebut di atas dapat diperhitungkan dan dijelaskan bahwa, variabel kekuatan di luar perusahaan mempunyai kategori baik sebesar 46%, ini berarti bahwa 46% karyawan menilai bahwa faktor kekuatan diluar perusahaan mempunyai kontribusi yang besar terhadap semangat dan gairah kerja karyawan, terutama adalah keluarga. Kemudian pada kategori cukup sebesar 54% dapat diartikan bahwa, besarnya nilai kategori cukup tersebut karena sebagian besar konsumen atau pelanggan belum merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN). Selanjutnya bila dilihat dari hubungan kerjasamanya dengan mitra kerja (KUD, Instalatir dan Bank), hasil kerja mitra kerja tersebut, tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap sebagian besar dari para karyawan.

Kemudian untuk mengetahui besarnya peranan faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan per indikator dapat dilihat dalam Tabel 17 berikut:

TABEL 17
DISKRIPSI INDIKATOR
KEKUATAN DI LUAR PERUSAHAAN

| No | Indikator | Skor | Kategori |
|--------------------------------------|-------------|------|----------|
| 1 | Mitra kerja | 3 | Cukup |
| 2 | Pelanggan | 3 | Cukup |
| 3 | Keluarga | 4 | Baik |
| Variabel kekuatan di Luar Perusahaan | | 3 | Cukup |

Sumber: PLN Cabang Yogyakarta (diolah)

Indikator mitra kerja mempunyai skor 3 atau dalam kategori cukup, artinya bahwa kerjasama yang selama ini dijalin oleh perusahaan tidak banyak berpengaruh dalam mempengaruhi semangat dan gairah kerja terhadap sebagian besar karyawan PLN, karena mereka pada umumnya tidak banyak terlibat secara langsung.

Kemudian Indikator pelanggan mempunyai skor 3 atau dalam kategori cukup, artinya bahwa sebagian besar dari para pelanggan merasakan bahwa pelayanan PLN belum baik. Hal ini dapat ditunjukkan dalam frekuensi terjadinya gangguan, yang penanganannya kadang-kadang terlambat. Kemudian kadang-kadang muncul keluhan konsumen dalam menanggung beban penggunaan listrik yang tidak sesuai dengan yang mereka gunakan.

Indikator keluarga mempunyai skor 4 atau dalam kategori baik, artinya secara rata-rata keluarga mendukung terhadap suami/istri mereka yang bekerja di Perusahaan Listrik Negara. Dukungan yang diberikan oleh keluarga tersebut, karena PLN memberikan jaminan dan kesejahteraan yang tinggi terhadap karyawannya.

Variabel kekuatan di luar perusahaan mempunyai kategori cukup, artinya bahwa pengaruh variabel kekuatan di luar perusahaan tidak kuat dalam mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

5.2. Pembuktian Hipotesis

Hasil perhitungan program microstat variabel-variabel bebas (independent) mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung (dependent), hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi yang dapat dilihat dalam Tabel 18 berikut:

TABEL 18
ANALISIS REGRESI

| Variabel bebas | Koefisien regresi | Sdt error | T.test | Prob | r ² | Keterangan |
|----------------|-------------------|-----------|--------|---------|----------------|------------|
| X ₁ | 0,3911 | 0,1028 | 3,806 | 0,00033 | 0,1919 | SS |
| X ₂ | 0,4160 | 0,0819 | 5,079 | 0,00000 | 0,2972 | SS |
| X ₃ | 0,2246 | 0,1077 | 2,086 | 0,04117 | 0,0666 | S |
| Constant | 5,6894 | - | - | - | - | - |

Lihat lampiran 7

$$R^2 = 0,5042$$

$$F_0 = 20,680$$

Keterangan Tabel 18: SS = Sangat significant

S = significant

Berdasarkan isi Tabel (koefisien regresi) tersebut diatas dapat dimasukkan dalam model analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,6894 + 0,3911 X_1 + 0,4160 X_2 + 0,2246 X_3 + e$$

5.2.1. Analisis regresi secara simultan

Hasil analisis regresi menunjukkan besarnya F test, dimana:

$$F_{hitung} = 20,680$$

$$F_{tabel} \text{ dengan taraf uji } 5\% = 2,76$$

$$F_{hitung} > F_{tabel} \quad (20,680 > 2,76)$$

Hasil perbandingan nilai F tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel bebas [faktor-faktor pekerja (X_1), pelaksanaan manajemen (X_2), dan faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan (X_3), adalah mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantung [Semangat dan gairah kerja (Y)]. Dengan demikian secara eksplisit hipotesis satu yang menyatakan:

"Diduga bahwa faktor-faktor pekerja, pelaksanaan manajemen, dan faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta", adalah terbukti.

5.2.2. Analisis regresi secara parsial

1. Pengaruh Variabel pekerja (X_1) terhadap variabel semangat dan gairah kerja (Y).

Dalam Tabel 18 analisis regresi menunjukkan besarnya nilai t test, dimana: $t_{hitung} = 3,806$

$$t_{tabel} \text{ dengan taraf uji } 5\% = 1,671$$

$$t_{hitung} > t_{tabel} \quad (3,806 > 1,671)$$

Hasil perbandingan nilai tersebut diatas mempunyai arti bahwa variabel pekerja (X_1) mempunyai pengaruh yang berarti atau significant terhadap variabel semangat dan gairah kerja (Y). Sedang koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,1919, hal ini mempunyai arti bahwa secara parsial variabel pekerja (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 19% terhadap perubahan variabel semangat dan gairah kerja (Y).

2. Pengaruh variabel pelaksanaan manajemen (X_2) terhadap variabel semangat dan gairah kerja (Y).

Dalam tabel 18 analisis regresi menunjukkan besarnya nilai t test, dimana:

$$t_{hitung} = 5,079$$

$$t_{tabel} \text{ dengan taraf uji } 5\% = 1,671$$

$$t_{hitung} > t_{tabel} \quad (5,079 > 1,671)$$

Hasil perbandingan nilai t hitung dengan t tabel tersebut berarti bahwa pengaruh variabel pelaksanaan manajemen (X_2) mempunyai pengaruh yang berarti atau significant terhadap variabel semangat dan gairah kerja (Y). Sedang koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,2972, hal ini mempunyai arti bahwa secara parsial variabel pelaksanaan manajemen (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 30% terhadap perubahan variabel semangat dan gairah kerja (Y).

3. Pengaruh Variabel kekuatan di luar perusahaan (X_3) terhadap variabel semangat dan gairah kerja (Y).

Dalam tabel 18 analisis regresi menunjukkan besarnya nilai t test, dimana:

$$t_{hitung} = 2,086$$

$$t_{tabel} \text{ dengan taraf uji } 5\% = 1,671$$

$$t_{hitung} > t_{tabel} \quad (2,086 > 1,671)$$

Ini berarti bahwa variabel kekuatan di luar perusahaan (X_3) mempunyai pengaruh yang berarti atau significant terhadap perubahan variabel semangat dan gairah kerja (Y). Sedang koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,0666, hal ini mempunyai arti bahwa secara parsial variabel kekuatan di luar perusahaan (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 7% terhadap perubahan variabel semangat dan gairah kerja (Y).

Dengan melihat variable independent/bebas secara partial menunjukkan bahwa, variabel pelaksanaan manajemen mempunyai pengaruh yang paling besar/dominan terhadap variable dependent/tergantung (semangat dan gairah kerja), hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Variabel pekerja (X_1) sebesar 19%

Variabel pelaksanaan manajemen (X_2) sebesar 30%

Variabel kekuatan di luar perusahaan (X_3) sebesar 7%

Dengan demikian secara eksplisit hipotesis dua yang menyatakan:

"Diduga bahwa faktor pelaksanaan manajemen adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta", juga terbukti.

5.2.3. Koefisien Determinasi

$R^2 = 0,5042$, mempunyai arti bahwa variabel bebas [faktor-faktor pekerja (X_1), pelaksanaan manajemen (X_2), faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan (X_3)] mampu menjelaskan perubahan variabel tergantung [semangat dan gairah kerja (Y)] sebesar 50%, sedang sisanya yang 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini

5.2.4. Evaluasi Ekonometri

Model persamaan regresi ganda yang diajukan serta hasil pengujian hipotesis telah memenuhi syarat uji statistik. Dengan demikian bahwa semangat dan gairah kerja (Y) sebagai variabel tergantung benar-benar dipengaruhi oleh tiga variabel bebas yaitu:

1. Variabel pekerja (X_1),
2. Variabel pelaksanaan manajemen (X_2),
3. Variabel kekuatan di luar perusahaan (X_3).

Selanjutnya apakah dari model persamaan tersebut, estimator-estimator yang diperoleh dari penggunaan metode kuadrat terkecil (OLS) telah memenuhi syarat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Agar model persamaan tersebut dapat memenuhi syarat BLUE, maka model persamaan tersebut harus memenuhi asumsi klasik. Dalam asumsi klasik menyatakan bahwa dalam model persamaan yang memenuhi syarat BLUE, dalam model persamaan tersebut tidak terjadi multicollinearity, heteroscedasticity, dan autokorelasi. Untuk menguji apakah dalam model tersebut terjadi multikolonier, heteroskedastis, dan autokorelasi, model tersebut diolah dengan program data-fit. Hasil pengolahan data-fit dapat dilihat dalam Tabel 19 berikut.

TABEL 19
DIAGNOSTIC TEST

| Test Statistics | LM Version | F Version |
|--------------------|---------------------|------------------|
| Serial Correlation | CHI-SQ (1) = 0,5994 | F (1, 60)=0,5585 |
| Functional Form | CHI-SQ (1) = 1,7816 | F (1, 60)=1,6909 |
| Heteroscedasticity | CHI-SQ (1) = 0,4515 | F (1, 63)=0,4406 |

Lihat Lampiran 8

5.2.1.4.1. Uji Otokorelasi (serial correlation)

Nilai hitung Chi-Sq (1) = 0,5994

Nilai tabel Chi-sq pada taraf uji 1% = 6,635

$$\text{Chi-Sq}_{\text{hitung}} < \text{Chi-Sq}_{\text{tabel}} \quad (0,5994 < 6,635)$$

$$\text{Nilai } F_{\text{hitung}} (1, 60) = 0,5585$$

$$\text{Nilai } F_{\text{tabel}} \text{ pada taraf uji } 1\% = 7,08$$

$$\text{Nilai } F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} \quad (0,5585 < 7,08).$$

Karena semua nilai hitung lebih kecil dari nilai tabel, maka berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan bebas dari otokorelasi (serial Correlation).

5.2.1.4.2. Uji Multikolonieriti (Functional Form)

$$\text{Nilai hitung Chi-Sq (1)} = 1,7816$$

$$\text{Nilai tabel Chi-Sq pada taraf uji } 1\% = 6,635$$

$$\text{Chi-sq}_{\text{hitung}} < \text{Chi-Sq}_{\text{tabel}} \quad (1,7816 < 6,635)$$

$$\text{Nilai } F_{\text{hitung}} (1, 60) = 1,6909$$

$$\text{Nilai } F_{\text{tabel}} \text{ pada taraf uji } 1\% = 7,08$$

$$\text{Nilai } F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} \quad (1,6909 < 7,08)$$

Karena semua nilai hitung lebih kecil dari nilai tabel, maka berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan bebas dari multikolonieriti (functional form).

5.2.1.4.3. Uji Heterokedastisiti (Heteroscedasticity)

Nilai hitung Chi-Sq (1) = 0,4515

Nilai tabel Chi-Sq (1) pada taraf uji 1% = 6,635

Chi-Sq_{hitung} < Chi-Sq_{tabel} (0,4515 < 6.635)

Nilai F_{hitung} (1, 63) = 0,4406

Nilai F_{tabel} pada taraf uji 1% = 7,08

F_{hitung} < F_{tabel} (0,4406 < 7,08)

Karena semua nilai hitung lebih kecil dari nilai tabel, maka berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan bebas dari heterokedastis.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa berdasarkan hasil dari evaluasi ekonometrik, model persamaan regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik.

5.3. Pembahasan Analisis

Hasil analisis yang diperoleh dari perhitungan statistik belum bisa dikatakan dapat menggambarkan secara riil mengenai fenomena yang terjadi, karena penafsiran yang mendekati kebenaran tidak hanya tertumpu pada perhitungan angka belaka, namun ! perlu adanya penelusuran hal-hal yang berkaitan dengan terjadinya suatu fenomena yang ada dalam masyarakat.

Dalam menelaah hasil analisis kuantitatif, menggunakan pendekatan teoritis, observasi dan hasil wawancara. Pendekatan analisis selanjutnya menggunakan analisis kualitatif, namun pada dasarnya penelaahan tersebut mengacu pada hasil analisis kuantitatif. Penggunaan kedua analisis tersebut dimaksudkan untuk saling melengkapi kekurangan yang ada, sehingga hasil analisis diharapkan menjadi lebih sempurna.

5.3.1. Faktor-Faktor Pekerja

Dalam perhitungan analisis regresi koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,1919, artinya bahwa variabel pekerja mempunyai pengaruh sebesar 19% terhadap perubahan variabel semangat dan gairah kerja. Secara teoritis, faktor-faktor pekerja mempunyai pengaruh terhadap semangat dan gairah kerja, namun berapa besarnya pengaruh tersebut adalah tergantung dari kemampuan dan pandangan dari para pekerja dalam menilai apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pandangan para pekerja tersebut, berkaitan dengan sikap dan mental mereka, karena itu keberhasilan kerja tidak hanya diandalkan dari kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki pekerja, namun mencakup sikap dan mental pekerja dalam mencermati tugas dan tanggung jawabnya.

Persoalan tersebut menjadi dasar motivasi yang cukup esensial dalam melahirkan seorang pekerja yang baik. Kenapa demikian, sebab di dalamnya terkandung keinginan, usaha untuk bekerja dengan baik dan kejujuran. Dengan lain kata bahwa pekerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Untuk menciptakan pekerja yang baik adalah menjadi tanggung jawab lembaga pendidikan yang mempunyai sasaran untuk mencakup transfer of knowledge dan tranfer of value.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel pekerja mempunyai kategori baik. Secara rata-rata mereka mempunyai kemampuan yang dikategorikan baik, serta menyatakan baik dan puas terhadap status dan peranannya. Selanjutnya bila kita mencermati keberadaan faktor pekerja tersebut, seharusnya faktor pekerja mempunyai kontribusi yang besar terhadap perubahan semangat dan gairah kerja.

Dengan koefisien determinasi 19% variabel pekerja terbukti berpengaruh terhadap perubahan semangat dan gairah kerja meskipun tidak dominan. Ketidak dominannya pengaruh variabel pekerja terhadap semangat dan gairah kerja, karena sebagian besar dari para pekerja di hadapkan pada pekerjaan yang monoton dan frekuensi kerja yang tinggi. Sifat pekerjaan tersebut dapat menurunkan semangat dan gairah kerja, sekalipun pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5.3.2. Pelaksanaan Manajemen

Dalam perhitungan analisis regresi variabel pelaksanaan manajemen mempunyai pengaruh yang paling dominan, hal ini terlihat dalam koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,2959, artinya bahwa variabel pelaksanaan manajemen mempunyai pengaruh 30% terhadap perubahan variabel semangat dan gairah kerja. Secara teoritis, pelaksanaan manajemen berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja. Namun besar kecilnya pengaruh tersebut tergantung pada pimpinan dalam menyelami dan memahami hakekat manusia sebagai pekerja, serta kematangan pimpinan dalam berpikir dan bertindak. Oleh karena itu existensi dan kelenturan seorang pimpinan sebagai motivator, mediator, dan evaluator para pekerja sangat diperlukan, hal ini dimaksudkan supaya para karyawan dapat merasakan kenyamanan kerja.

Rata-rata indikator pelaksanaan manajemen mempunyai kategori baik, meskipun ada satu indikator yang mempunyai kategori cukup, yaitu komunikasi. Hal tersebut bukan berarti bahwa komunikasinya tidak baik, tapi karena para karyawan disibukkan oleh pekerjaan masing-masing, sehingga atasan dan bawahan yang tidak terlibat secara langsung frekuensi pertemuannya hanya kadang-kadang. Oleh karena itu pelaksanaan manajemen tetap dapat dikategorikan kedalam

kategori baik. Pelaksanaan manajemen yang baik inilah yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawan menjadi tinggi.

Dominasi variabel pelaksanaan manajemen dalam mempengaruhi semangat dan gairah kerja dapat ditolerir, karena berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti, sebagian besar unsur pimpinan dalam memanager para pekerja cenderung melakukan pendekatan manusiawi. Pendekatan tersebut secara psikologis dapat menyentuh hati para pekerja, sehingga dapat menebalkan sense of belonging terhadap perusahaan. Keberhasilan para unsur pimpinan dalam mempengaruhi para pekerja tersebut diantaranya adalah karena adanya diklat dan kursus manajemen PLN, yang diselenggarakan oleh PLN Pusat dan Distribusi.

5.3.3. Faktor-Faktor Kekuatan di Luar Perusahaan

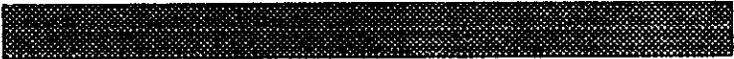
Dalam perhitungan analisis regresi, variabel kekuatan di luar perusahaan mempunyai koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,0666. Ini berarti bahwa variabel kekuatan di luar perusahaan mempunyai pengaruh 7% terhadap perubahan semangat dan gairah kerja. Secara teori dikatakan bahwa faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan gairah kerja. Namun berapa besar kecilnya pengaruh tersebut tergantung dari kontribusi yang

diberikan kepada para pekerja. Bila kontribusi tersebut memberikan muatan positif, hal tersebut tentu akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, dan begitu pula sebaliknya.

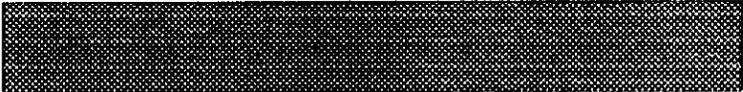
Hasil penelitian menunjukkan bahwa, peran faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan boleh dikatakan hanya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap perubahan semangat dan gairah kerja karyawan. Pengaruh yang kecil tersebut, karena faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan seperti:

1. Masyarakat /pelanggan sebagian besar belum merasakan kepuasannya terhadap pelayanan yang diberikan oleh PLN.
2. Badan-badan hukum yang menjadi mitra kerja PLN (KUD, Instalatur, Bank), hasil kerjanya tidak berpengaruh secara langsung terhadap sebagian besar para karyawan. Hasil kerja dari para mitra kerja tersebut hanya mempunyai pengaruh pada sebagian kecil karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan kerja, serta para unsur pimpinan yang mempunyai tanggung jawab akhir.

-----00000-----



BAB VI



KESIMPULAN dan SARAN



BAB VI

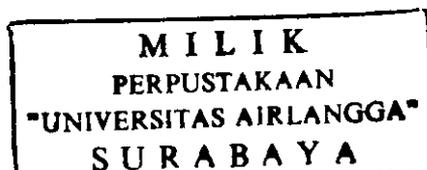
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian mengenai "analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan pada perusahaan listrik negara (PLN) Cabang Yogyakarta", dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian telah dapat dibuktikan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja yang dikemukakan oleh Jucius mempunyai pengaruh yang berarti/significant terhadap perubahan semangat dan gairah kerja. Faktor-faktor tersebut adalah faktor pekerja, pelaksanaan manajemen dan faktor kekuatan di luar perusahaan.
2. Hasil perhitungan F_{test} dengan taraf uji 5% bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $20,680 > 2,76$, artinya bahwa variabel bebas (independent) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel tergantung (dependent), sehingga hipotesis kesatu yang menyatakan: "Diduga bahwa variabel faktor-faktor pekerja, pelaksanaan manajemen dan faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap perubahan semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta, adalah terbukti.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pekerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap perubahan semangat dan gairah kerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat ditunjukkan dalam hasil perhitungan analisis regresi yang mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,806 > 1,671$). Dalam koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,1919, artinya bahwa faktor pekerja mempunyai pengaruh sebesar 19% terhadap perubahan semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta.
4. Pelaksanaan manajemen, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan analisis regresi mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu ($5,079 > 1,671$). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa faktor pelaksanaan manajemen juga mempunyai pengaruh yang berarti terhadap perubahan semangat dan gairah kerja karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan dalam koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,2972, artinya bahwa variabel pelaksanaan manajemen mampu mempengaruhi perubahan semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta sebesar 30%.
5. Faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $2,086 > 1,671$. Perbandingan nilai tersebut mempunyai arti bahwa faktor-faktor kekuatan di luar perusahaan juga mempunyai



pengaruh yang berarti/significant terhadap perubahan semangat dan gairah kerja karyawan. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan dalam nilai koefisien determinasi secara parsial (r^2) = 0,0666, artinya bahwa faktor kekuatan di luar perusahaan mempunyai pengaruh sebesar 7% terhadap perubahan semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta.

6. Hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial (r^2), variabel pelaksanaan manajemen mempunyai nilai r^2 yang tertinggi bila dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan: "Diduga bahwa variabel pelaksanaan manajemen adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan PLN Cabang Yogyakarta, juga terbukti.
7. Perhitungan nilai R^2 = 0,5042, mempunyai arti bahwa variabel bebas mampu menjelaskan perubahan variabel tergantung sebesar 50%, sedang sisanya yang 50% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.
8. Model persamaan regresi (OLS) tersebut telah memenuhi syarat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE), karena telah memenuhi asumsi klasik, yaitu tidak terjadi multikolonier, otokorelasi dan heterokedastis.

6.2. Saran

Sebaiknya perusahaan tetap berusaha mempertahankan kondisi semangat dan gairah kerja yang selama ini telah tercapai, dengan cara:

- mengurangi beban pekerjaan para karyawan yang mempunyai volume pekerjaan yang tinggi, karena volume pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan, dan akhirnya dapat menurunkan semangat dan gairah kerja.
- meningkatkan jalinan hubungan yang lebih erat, baik antar karyawan maupun dengan unsur pimpinan, karena hal ini akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1992, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Baswartono, 1989, Permintaan Listrik di Daerah Istimewa Yogyakarta, Fakultas Pascasarjana Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Bedjo Siswanto, 1987, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru Bandung.
- BPA UGM, 1972, Kamus Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- Buchari Zainun, 1979, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta.
- Byars, Lloyd L., 1984, Strategic Management, Harper & Row Publisher, New York.
- Davis, Keith, 1962, Human Relation at Work, Mc Graw Hill Book Co. Inc, Kogakusha Ltd, Tokyo.
- Flippo, Adwin B, 1971, Principle of Personnel Management, McGrow Hill, Kogakusha.
- Gibson, 1985, Organizations, Business Publications, Inc, Texas.
- Hadari Nawawi, dan Martini Nawawi, 1990, Administrasi Personel, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Haiman, Theo, William G. Scott, and Patrick E. Cannon, 1978, Managing The Modern Organization, Third Edition, Houghton Mifflin Company, USA.
- Hersey, Paul, and Ken Blanchard, 1992, Manajemen Perilaku Organisasi, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Hugo Lahtjan, 1994, Alokasi Faktor-Faktor Produksi Pada Industri Kayu Lapis di Kalimantan Tengah, Tesis UGM, Yogyakarta
- Insukendro, 1991, Regresi Linier Lancung Dalam Analisis Ekonomi: Suatu Tinjauan Dengan Studi Kasus Indonesia, vol. 1, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Jakarta.

- J Supranto, 1989, Statistik, Erlangga, Jakarta.
- Jucius, Michael J, 1975, Personnel Management, Eight Edition, Richard D Irwin, Inc., Illinois.
- Kerlinger, Fred N., and Elazar J Pedhazur, 1987, Korelasi dan Analisis Regresi Ganda, Terjemahan, Nur Cahaya, Yogyakarta.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell, and Heinz Weihrich, 1990, Manajemen, Terjemahan Antarikso, Erlangga, Jakarta.
- Knowless, William H, 1951, Personnel Management, American Book Co., New York.
- Lateiner, Alfred. R & J Levine, 1971, Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja, Terjemahan, Cermerlang, Jakarta.
- Masri Singarimbun, dan Sofian Effendi, 1989, Metodologi Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta.
- Moekijat, 1983, Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Pionir Jaya, Bandung.
- Moh. As'ad, 1991, Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia), Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Munawar Amarullah, 1986, Listrik Masuk Desa, Prisma, Edisi Desember, Jakarta.
- Onong Uchjana Effendi, 1989, Psikologi Manajemen dan Administrasi, Mandar Maju, Bandung.
- Panji Anorogo, dan Ninik Widayanti, 1990, Psikologi dalam Perusahaan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 1984, Management, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Sajudinnoor, 1992, Pengaruh Faktor-Faktor Kemauan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Malang, Fakultas Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

- Scott, William G., 1962, Human Relation in Management A Behavioral Science Approach, Richard D Irwin Inc. Homewood, Illinois.
- Soerjono Soekanto, 1990, Sosiologi, Rajawali, Jakarta.
- ST. Vembriarto, 1979, Kapita Selekta Pendidikan, Yayasan Pendidikan Paramita, Yogyakarta.
- Sudjana, 1988, Statistik, Transito Bandung.
- Sujamto, 1994, Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wathins, Gordon E., 1950, The Management of Personnel and Labour Relation, Mcgrow Hill Book Co, Inc.
- Winardi, 1982, Organisasi Perkantoran dan Motivaasi, Alumni Bandung.
- Yoder, dale, 1956, Personnel Management and Industrial Relation, Cliff NY Hall, Inc., Englewood.



Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN

Penelitian Tesis tentang:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN)
CABANG YOGYAKARTA.**

Nama :
Jenis kelamin :
Tempat dan Tgl lahir :
Jabatan :
Golongan :
Pendidikan terakhir :

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberi tanda X pada jawaban yang paling dianggap sesuai (a, b, c, d, e) dari jawaban yang telah tersedia.

SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA

Absensi

1. Berapa hari Bapak/Ibu masuk kerja pada hari-hari kerja yang telah ditentukan dalam satu bulan ?

Jawab: a. Lebih dari 25 hari, d. 20 — 21 hari
b. 24 — 25 hari, e. kurang dari 20 hari
c. 22 — 23 hari,

2. Jika Bapak/Ibu sampai di tempat kerja dan selama jam kerja apakah bapak ibu pernah meninggalkan tempat kerja karena sakit ?

Jawab: a. Tidak pernah, d. Sering,
b. Pernah, e. Sangat sering.
c. Kadang-kadang,

3. Apakah setiap bulannya Bapak/Ibu sering minta izin untuk tidak bekerja atau meninggalkan pekerjaan pada hari-hari kerja ?

Jawab: a. Tidak pernah, d. Sering,
b. Pernah, e. Sangat sering.
c. Kadang-kadang,

Kerjasama

4. Apakah Bapak/Ibu dalam bekerja sehari-hari sering bekerjasama dengan rekan-rekan sekerja ?

Jawab: a. Sangat sering, d. Kadang-kadang,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Cukup sering,

5. Apakah Bapak/Ibu juga sering bekerjasama dengan atasan Bapak/Ibu ?

Jawab: a. Sangat sering, d. Kadang-kadang,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Cukup sering,

6. Apakah Bapak/Ibu juga sering membantu rekan sekerja ?

- Jawab: a. Sangat sering, d. Kadang-kadang,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Cukup sering,

7. Apakah Bapak/Ibu juga aktif dalam kegiatan yang dilakukan perusahaan (misalnya: pertemuan, olah raga dll) ?

- Jawab: a. Sangat aktif, d. Kurang aktif,
 b. Aktif, e. Tidak aktif.
 c. Cukup aktif,

Kepuasan

8. Bagaimana perasaan Bapak/Ibu terhadap tugas dan pekerjaan yang Bapak/Ibu laksanakan sehari-hari ?

- Jawab: a. Sangat puas, d. Kurang puas,
 b. Puas, e. Tidak puas.
 c. Cukup puas.

9. Bagaimanakah perasaan Bapak/Ibu terhadap kebijaksanaan atasan yang diterapkan di bidang kerja yang Bapak/Ibu tempati ?

- Jawab: a. Sangat puas, d. Kurang puas,
 b. Puas, e. Tidak puas.
 c. Cukup puas,

10. Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan pembagian tugas dan pekerjaan yang ada di tempat kerja Bapak/Ibu ?

- Jawab: a. Sangat puas, d. Kurang puas,
 b. Puas, e. Tidak puas.
 c. Cukup puas,

11. Disamping hal-hal diatas, bagaimana perasaan Bapak/Ibu terhadap lingkungan kerja ?

Jawab: a. Sangat puas, d. Kurang puas,
 b. Puas, e. Tidak puas.
 c. Cukup puas,

12. Apakah Bapak/Ibu juga merasa puas terhadap Jaminan-jaminan yang diberikan ?

Jawab: a. Sangat puas, d. Kurang puas,
 b. Puas, e. Tidak puas.
 c. Cukup puas,

Disiplin

13. Apakah Bapak/Ibu masuk kerja setiap hari datang tepat pada waktunya ?

Jawab: a. Selalu tepat, d. Kadang-kadang tepat
 b. Tepat , e. Tidak pernah tepat.
 c. Sering tepat,

14. Bila Bapak/Ibu mendapat perintah ataupun instruksi dari atasan untuk menjalankan tugas tertentu, apakah Bapak/Ibu selalu melaksanakannya sesuai dengan perintah/insruksi tersebut ?

Jawab: a. Selalu sesuai, d. Kadang-kadang sesuai,
 b. Sesuai, e. Tidak pernah sesuai.
 c. Sering sesuai,

15. Jika Instansi Bapak/Ibu mengharuskan para pegawai setiap hari atau hari-hari tertentu untuk memakai pakaian seragam lengkap dengan identitas karyawan, apakah bapak/Ibu selalu memakainya?

Jawab: a. Selalu memakai, d. Kadang-kadang memakai,
b. Memakai, e. Tidak pernah memakai.
c. Sering memakai,

16. Apakah Bapak/Ibu selalu mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan ?

Jawab: a. Selalu mengikuti,
b. Sering mengikuti,
c. Kadang-kadang mengikuti,
d. Hampir tidak pernah mengikuti,
e. Tidak pernah mengikuti.

FAKTOR-FAKTOR PEKERJA

Kemampuan Karyawan

17. Apakah pendidikan Bapak/Ibu sesuai dengan bidang tugas Bapak/Ibu ?

Jawab: a. Sangat sesuai, d. Kurang sesuai,
b. Sesuai, e. Tidak sesuai.
c. Cukup sesuai,

18. Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti kegiatan yang dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan, seperti latihan dan pendidikan, seminar, lokakarya dan lain-lain ?

Jawab: a. Sering sekali, d. Kadang-kadang,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Cukup sering,

19. Apakah kegiatan tersebut (no 18) bermanfaat untuk memperlancar tugas Bapak/Ibu ?

Jawab: a. Bermanfaat sekali, d. Kurang bermanfaat,
 b. Bermanfaat, e. Tidak bermanfaat.
 c. Cukup bermanfaat,

20. Apakah Bapak/Ibu sering membaca buku-buku pengetahuan ilmiah, majalah, surat kabar dan buletin perusahaan ?

Jawab: a. Sangat sering, d. Kadang-kadang,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Cukup sering,

21. Apakah dari bacaan tersebut (no 20) dapat menambah pengalaman dan pengetahuan baru, dan dapat mendukung kegiatan Bapak/Ibu?

Jawab: a. Sangat mendukung, d. Kurang mendukung,
 b. Mendukung, e. Tidak mendukung.
 c. Cukup mendukung,

22. Apakah Bapak/Ibu setiap hari selalu mengikuti acara siaran berita dari radio atau televisi ?

- Jawab:
- a. Selalu mengikuti,
 - b. Sering mengikuti,
 - c. Kadang-kadang mengikuti,
 - d. Hampir tidak pernah mengikuti,
 - e. Tidak pernah mengikuti.

23. Apakah siaran berita radio atau televisi tersebut dapat mendukung kegiatan Bapak/Ibu ?

- Jawab:
- a. Sangat mendukung,
 - b. mendukung
 - c. Cukup mendukung,
 - d. Kurang mendukung,
 - e. Tidak mendukung.

24. Berapa tahun Masa kerja Bapak/Ibu ?

- Jawab:
- a. Lebih dari 5 tahun,
 - b. antara 4 - 5 tahun,
 - c. antara 3 - 4 tahun,
 - d. antara 1 — 2 tahun,
 - e. Kurang dari 1 tahun.

25. Apakah dengan pengalaman kerja tersebut Bapak/Ibu dapat memenuhi tuntutan pelaksanaan tugas dengan baik ?

- Jawab:
- a. Sangat baik,
 - b. Baik,
 - c. Cukup baik,
 - d. Kurang baik,
 - e. Tidak baik.

Status dan Peranan

26. Apakah Bapak/Ibu sudah merasa senang dengan kedudukan yang Bapak/Ibu terima saat ini ?

- Jawab:
- a. Sangat senang,
 - b. Senang,
 - c. Cukup senang,
 - d. Kurang senang,
 - e. Tidak senang.

27. Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan peran yang selama ini dilakukan ?

- Jawab: a. Sangat puas, d. Kurang puas,
b. Puas, e. Tidak puas.
c. Cukup puas,

28. Apakah Bapak/Ibu sudah merasa sesuai dengan tugas yang dibebankan oleh perusahaan ?

- Jawab: a. Sangat sesuai d. Kurang sesuai,
b. Sesuai, e. Tidak sesuai.
c. Cukup sesuai,

29. Apakah Bapak/Ibu merasa berhasil dengan tugas yang Bapak/Ibu jalankan ?

- Jawab: a. Sangat berhasil, d. Kurang berhasil,
b. Berhasil, e. Tidak berhasil.
c. Cukup berhasil

PELAKSANAAN MANAJEMEN

Kepemimpinan

30. Apakah pimpinan Bapak/Ibu percaya dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada Bapak/Ibu ?

- Jawab: a. Sangat percaya, d. Kurang percaya,
b. Percaya, e. Tidak percaya.
c. Cukup percaya,

31. Apakah atasan Bapak/Ibu sering memberi bimbingan dan arahan ?

- Jawab: a. Sangat sering, d. Kadang-kadang,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Cukup sering,

32. Apakah pimpinan sering memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan ?

- Jawab: a. Sangat sering, d. Kadang-kadang,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Cukup sering,

Motivasi

33. Apakah pimpinan selalu memperhatikan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti gaji, tunjangan yang Bapak/Ibu perlukan ?

- Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Kadang-kadang,

34. Apakah menurut Bapak/Ibu pimpinan juga menjamin keamanan kerja (misalnya keberlangsungan kerja, perlengkapan kerja) ?

- Jawab: a. Sangat menjamin, d. Kurang menjamin,
 b. Menjamin, e. Tidak menjamin.
 c. Cukup menjamin,

35. Apakah menurut Bapak/Ibu pimpinan selalu berusaha menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar rekan-rekan sekerja maupun dengan atasan ?

Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
b. Sering e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang

36. Apakah pimpinan bapak/Ibu menghargai setiap personal yang ada dalam perusahaan selaku pribadi manusia yang menghendaki suatu penghargaan ?

Jawab: a. Sangat menghargai, d. Kurang menghargai,
b. Menghargai, e. Tidak menghargai.
c. Cukup menghargai

37. Apakah pimpinan Bapak/Ibu memberi peluang dan mendorong kepada semua karyawannya untuk berprestasi ?

Jawab: a. Terbuka luas dan mendorong sekali,
b. Terbuka dan mendorong,
c. Cukup terbuka dan cukup mendorong,
d. Kurang terbuka dan kurang mendorong,
e. Tidak terbuka dan tidak mendorong.

Komunikasi

38. Apakah Bapak/Ibu selama bekerja disini selalu mendapat petunjuk dari pimpinan pada waktu jam kantor ?

Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang,

39. Apakah Bapak/Ibu selama bekerja disini selalu mendapat perintah dari pimpinan pada waktu jam kantor ?

- Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Kadang-kadang,

40. Apakah Bapak/Ibu selalu mendapat pujian dari pimpinan pada waktu jam kantor ?

- Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Kadang-kadang,

41. Apakah Bapak/Ibu selama bekerja disini selalu memberikan laporan pada pimpinan pada jam kantor ?

- Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Kadang-kadang,

42. Apakah Bapak/Ibu selama bekerja selalu memberikan atau menyumbangkan pendapat pada pimpinan selama jam kantor ?

- Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
 b. Sering, e. Tidak pernah.
 c. Kadang-kadang,

43. Apakah Bapak/Ibu selama bekerja disini selalu menyampaikan keluhan pada pimpinan pada waktu jam kantor ?

- jawab: a. Tidak pernah, d. Sering,
 b. Hampir tidak pernah, e. Selalu.
 c. Kadang-kadang,

PENGAWASAN

44. Apakah atasan Bapak/Ibu mengetahui perkembangan tugas yang Bapak/Ibu lakukan ?

Jawab: a. Sangat mengetahui, d. Kurang mengetahui,
b. Mengetahui, e. Tidak mengetahui.
c. Cukup mengetahui,

45. Apakah pimpinan Bapak/Ibu selalu mengetahui kemungkinan terjadinya kesalahan tersebut ?

Jawab: a. Selalu mengetahui, d. Hampir tidak mengetahui
b. Sering mengetahui, e. Tidak mengetahui.
c. Kadang-kadang mengetahui,

46. Apakah pimpinan Bapak/Ibu selalu memberikan saran perbaikan ?

Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang,

47. Apakah pimpinan Bapak/Ibu selalu memberi sanksi pada karyawan yang membuat kesalahan ?

Jawab: a. Selalu, d. Hampir tidak pernah,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang,

48. Apakah sering ada pemeriksaan dari luar perusahaan ?

Jawab: a. Sangat sering, d. Hampir tidak pernah,
b. sering, e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang,

FAKTOR-FAKTOR KEKUATAN DI LUAR PERUSAHAAN**Masyarakat**

49. Apakah Bapak/Ibu sering menjumpai kendala dalam menghadapi atau melayani masyarakat (konsumen listrik) ?

Jawab: a. Sangat sering, d. Hampir tidak pernah,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang,

50. Bagaimana menurut pendapat Bapak/Ibu sikap masyarakat secara umum terhadap pelayanan yang diberikan oleh PLN ?

Jawab: a. Sangat baik, d. Kurang baik,
b. Baik, e. Tidak baik.
c. Cukup baik,

51. Apakah dalam setiap bulannya masyarakat (konsumen listrik) sering mengadu karena adanya gangguan ?

Jawab: a. Sangat sering, d. Hampir tidak pernah,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang

52. Apakah konsumen listrik suka mengeluh karena alasan beban yang mereka tanggung tidak sesuai dengan yang mereka gunakan ?

Jawab: a. Sangat sering, d. Hampir tidak pernah,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang,

53. Bagaimana menurut Bapak/Ibu apakah konsumen listrik puas terhadap prosedur pembayaran rekening listrik ?

- Jawab:
- | | |
|-----------------|-----------------|
| a. Sangat puas, | d. Kurang puas, |
| b. Puas, | e. Tidak puas. |
| c. Cukup puas, | |

Kelompok/organisasi formal dan informal

54. Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai hasil kerja dari mitra kerja PLN (KUD, Instalator dll) dalam melayani konsumen ?

- Jawab:
- | | |
|-----------------|-----------------|
| a. Sangat baik, | d. Kurang baik, |
| b. Baik, | e. Tidak baik. |
| c. Cukup baik, | |

55. Apakah mitra kerja tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat ?

- Jawab:
- | | |
|------------------|------------------|
| a. Sangat cepat, | d. Kurang cepat, |
| b. Cepat, | e. Tidak cepat. |
| c. Sedang, | |

56. Apakah mitra kerja PLN tersebut dapat bekerjasama dengan baik ?

- Jawab:
- | | |
|-----------------|-----------------|
| a. Sangat baik, | d. Kurang baik, |
| b. Baik, | e. Tidak baik. |
| c. Cukup baik, | |

57. Apakah dengan adanya mitra kerja tersebut dapat membantu kelancaran kerja PLN dalam mencapai tujuan ?

Jawab: a. Sangat membantu, d. Kurang membantu,
b. Membantu, e. Tidak membantu.
c. Cukup membantu,

58. Bagaimana perasaan Bapak/Ibu dengan adanya mitra kerja tersebut ?

Jawab: a. Sangat puas, d. Kurang puas,
b. Puas. e. Tidak puas.
c. Cukup puas,

Keluarga

59. Apakah anak, istri/suami Bapak/Ibu merasa senang dengan pekerjaan Bapak/Ibu ?

jawab: a. Sangat senang, d. Kurang senang,
b. Senang, e. Tidak senang.
c. Cukup senang,

60. Apakah keluarga Bapak/Ibu yang lain juga merasa senang dengan tugas Bapak/Ibu ?

Jawab: a. Sangat senang, d. Kurang senang,
b. Senang, e. Tidak senang.
c. Cukup senang,

61. Apakah anak, istri/suami Bapak/Ibu sering mengeluh karena tugas Bapak/Ibu ?

Jawab: a. Sangat sering, d. Hampir tidak pernah,
b. Sering, e. Tidak pernah.
c. Kadang-kadang,

62. Apakah keluarga Bapak/Ibu yang lain merasa khawatir atau sebab lain, sehingga dapat mengganggu tugas Bapak/Ibu ?

Jawab: a. Sangat khawatir,
b. Khawatir,
c. Kadang-kadang khawatir,
d. Hampir tidak pernah khawatir,
e. Tidak Khawatir.

63. Apakah Bapak/Ibu dalam menjalankan tugas selalu terpengaruh oleh sikap keluarga ?

Jawab: a. Sangat terpengaruh,
b. Terpengaruh,
c. Kadang-kadang terpengaruh,
d. Hampir tidak pernah terpengaruh,
e. Tidak pernah terpengaruh.

Lampiran 2

**Skoring Pertanyaan Terhadap Karyawan
PLN Cabang Yogyakarta**

Semangat dan gairah kerja

| Res\Tanya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 62 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 61 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 71 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 71 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 64 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 70 |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 71 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 73 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| 28 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 55 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 69 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 73 |
| 35 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 70 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 55 |

Lanjutan Lampiran 2

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 70 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 71 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 73 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 70 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 50 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 57 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 76 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 78 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 66 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 64 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 70 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 60 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 73 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 56 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 68 |

Lampiran 3

**Skoring Pertanyaan Terhadap Karyawan
PLN Cabang yogyakarta**

Faktor-Faktor Pekerja

| Res\Tanya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48. |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 42 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 60 |
| 8 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 9 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46. |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 57. |
| 12 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| 14 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 58 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 18 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 19 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 23 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 56 |
| 27 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 28 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 30 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 31 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 32 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 40 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 36 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 37 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 38 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 40 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 42 |

Lanjutan Lamiran 3

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 42 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 43 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 44 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 46 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 47 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 49 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 50 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 52 |
| 51 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 54 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 55 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 56 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 57 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 58 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 60 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 61 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 60 |
| 63 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 64 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 65 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 |

Lampiran 4

**Skoring Pertanyaan Terhadap Karyawan
PLN Cabang Yogyakarta**

Pelaksanaan Manajemen

| Res\Tanya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 72 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 61 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 64 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 60 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 70 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 68 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 73 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 69 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 67 |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 66 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 76 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 60 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 60 |
| 18 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 19 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 57 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 68 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 64 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 82 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 77 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 77 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 73 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 78 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 56 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 63 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 77 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 75 |
| 32 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 77 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 71 |
| 34 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 76 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 66 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 70 |
| 38 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 67 |
| 39 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 76 |
| 40 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 |

Lanjutan Lampiran 4

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 63 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 67 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 70 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 70 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 74 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 66 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 79 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 76 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 69 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 56 |
| 51 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 68 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 68 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 82 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 73 |
| 55 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 59 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 67 |
| 58 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 69 |
| 59 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 59 |
| 60 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 61 |
| 61 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 66 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 65 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 64 |

Lampiran 5

**Skoring Pertanyaan Terhadap Karyawan
PLN Cabang Yogyakarta**

Faktor-Faktor Kekuatan di Luar Perusahaan

↓
55 = 3
↑ 56 = 7

| Res\Tanya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 48 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 48 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 47 |
| 6 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 51 |
| 7 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 11 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 58 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 48 |
| 14 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 |
| 15 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 57 |
| 16 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 58 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 21 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 22 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 24 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 25 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 51 |
| 26 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 48 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 47 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 56 |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 31 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 55 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 58 |
| 33 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 34 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| 35 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 62 |
| 38 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 39 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 63 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |

Lanjutan Lampiran 5

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 42 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 43 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 44 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 58 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 48 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 53 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 53 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 47 |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 50 |
| 56 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 58 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 52 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 47 |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 61 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 63 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 48 |
| 64 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 55 |

HEADER DATA FOR: B:SRIWS LABEL: Tesis
 NUMBER OF CASES: 65 NUMBER OF VARIABLES: 4

| | Y | x1 | x2 | x3 |
|----|----|----|----|----|
| 1 | 62 | 48 | 72 | 55 |
| 2 | 56 | 39 | 61 | 58 |
| 3 | 65 | 52 | 64 | 48 |
| 4 | 61 | 41 | 63 | 48 |
| 5 | 63 | 42 | 71 | 47 |
| 6 | 67 | 44 | 60 | 51 |
| 7 | 71 | 60 | 70 | 57 |
| 8 | 58 | 43 | 75 | 51 |
| 9 | 56 | 46 | 68 | 54 |
| 10 | 71 | 49 | 73 | 58 |
| 11 | 66 | 57 | 69 | 58 |
| 12 | 71 | 43 | 67 | 58 |
| 13 | 63 | 49 | 68 | 48 |
| 14 | 69 | 46 | 66 | 49 |
| 15 | 70 | 54 | 76 | 57 |
| 16 | 72 | 58 | 60 | 58 |
| 17 | 68 | 60 | 60 | 64 |
| 18 | 56 | 46 | 58 | 48 |
| 19 | 56 | 46 | 57 | 48 |
| 20 | 67 | 49 | 68 | 53 |
| 21 | 58 | 49 | 64 | 54 |
| 22 | 71 | 51 | 82 | 52 |
| 23 | 69 | 54 | 77 | 54 |
| 24 | 65 | 52 | 77 | 52 |
| 25 | 64 | 50 | 73 | 51 |
| 26 | 73 | 56 | 78 | 48 |
| 27 | 53 | 42 | 56 | 62 |
| 28 | 57 | 46 | 63 | 47 |
| 29 | 55 | 49 | 60 | 56 |
| 30 | 69 | 51 | 77 | 58 |
| 31 | 69 | 47 | 75 | 55 |
| 32 | 61 | 46 | 77 | 58 |
| 33 | 63 | 40 | 71 | 52 |
| 34 | 73 | 52 | 68 | 62 |
| 35 | 66 | 53 | 76 | 47 |
| 36 | 61 | 44 | 66 | 51 |
| 37 | 70 | 38 | 70 | 62 |
| 38 | 64 | 46 | 67 | 51 |
| 39 | 70 | 50 | 76 | 63 |
| 40 | 55 | 42 | 58 | 44 |
| 41 | 61 | 46 | 63 | 57 |
| 42 | 69 | 49 | 67 | 57 |
| 43 | 70 | 51 | 70 | 59 |
| 44 | 71 | 48 | 70 | 59 |
| 45 | 71 | 56 | 74 | 58 |
| 46 | 73 | 52 | 66 | 61 |
| 47 | 70 | 49 | 79 | 64 |
| 48 | 73 | 54 | 76 | 49 |
| 49 | 68 | 48 | 69 | 53 |
| 50 | 57 | 52 | 56 | 60 |
| 51 | 76 | 53 | 68 | 56 |
| 52 | 69 | 57 | 68 | 57 |
| 53 | 78 | 45 | 82 | 62 |
| 54 | 66 | 45 | 73 | 47 |
| 55 | 64 | 46 | 59 | 50 |
| 56 | 70 | 50 | 76 | 58 |

Lanjutan lampiran 6

| | | | | |
|----|----|----|----|----|
| 57 | 62 | 40 | 67 | 51 |
| 58 | 58 | 45 | 69 | 52 |
| 59 | 63 | 60 | 59 | 47 |
| 60 | 58 | 47 | 61 | 62 |
| 61 | 64 | 45 | 62 | 47 |
| 62 | 73 | 60 | 66 | 53 |
| 63 | 56 | 44 | 59 | 48 |
| 64 | 67 | 56 | 77 | 58 |
| 65 | 68 | 46 | 64 | 55 |

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: B:SRIWS LABEL: Tesis
 NUMBER OF CASES: 65 NUMBER OF VARIABLES: 4

| INDEX | NAME | MEAN | STD. DEV. |
|--------------|------|---------|-----------|
| 1 | x1 | 48.8308 | 5.4646 |
| 2 | x2 | 68.2615 | 6.8243 |
| 3 | x3 | 54.2615 | 5.2030 |
| DEP. VAR.: y | | 65.3692 | 6.0326 |

DEPENDENT VARIABLE: y

| VAR. | REGRESSION COEFFICIENT | STD. ERROR | T(DF= 61) | PROB. | PARTIAL r ² |
|----------|------------------------|------------|-----------|--------|------------------------|
| x1 | .3911 | .1028 | 3.806 | .00033 | .1919 ✓ |
| x2 | .4160 | .0819 | 5.079 | .00000 | .2972 |
| x3 | .2246 | .1077 | 2.086 | .04117 | .0666 |
| CONSTANT | 5.6894 | | | | |

STD. ERROR OF EST. = 4.3508

ADJUSTED R SQUARED = .4798
 R SQUARED = .5042
 MULTIPLE R = .7101

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

| SOURCE | SUM OF SQUARES | D.F. | MEAN SQUARE | F RATIO | PROB. |
|------------|----------------|------|-------------|---------|-----------|
| REGRESSION | 1174.4159 | 3 | 391.4720 | 20.680 | 2.312E-09 |
| RESIDUAL | 1154.7226 | 61 | 18.9299 | | |
| TOTAL | 2329.1385 | 64 | | | |

Diagnostic Tests

```

*****
*      Test Statistics      *          LM Version          *          F-Version          *
*****
*      *                    *                    *                    *
* A:Serial Correlation *   CHI-SQ( 1)=    .5994 *   F( 1, 60)=    .5585 *
*      *                    *                    *                    *
* B:Functional Form    *   CHI-SQ( 1)=    1.7816 *   F( 1, 60)=    1.6909 *
*      *                    *                    *                    *
* C:Normality          *   CHI-SQ( 2)=    1.9808 *           Not applicable *
*      *                    *                    *                    *
* D:Heteroscedasticity *   CHI-SQ( 1)=    .4515 *   F( 1, 63)=    .4406 *
*****
    
```

- A:Lagrange multiplier test of residual serial correlation
- B:Ramsey's RESET test using the square of the fitted values
- C:Based on a test of skewness and kurtosis of residuals
- D:Based on the regression of squared residuals on squared fitted values

Press any key to continue...

Lampiran 9

Tabel D.2 Titik persentasi distribusi t

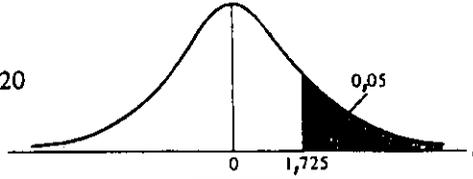
Contoh

Pr ($t > 2,086$) = 0,025

Pr ($t > 1,725$) = 0,05

Pr ($|t| > 1,725$) = 0,10

untuk df = 20



| Pr df | 0,25 0,50 | 0,10 0,20 | 0,05 0,10 | 0,025 0,05 | 0,01 0,02 | 0,005 0,010 | 0,001 0,002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 1,000 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 | 318,31 |
| 2 | 0,816 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 22,327 |
| 3 | 0,765 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 10,214 |
| 4 | 0,741 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 7,173 |
| 5 | 0,727 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 5,893 |
| 6 | 0,718 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 5,208 |
| 7 | 0,711 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 4,785 |
| 8 | 0,706 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 4,501 |
| 9 | 0,703 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 4,297 |
| 10 | 0,700 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 4,144 |
| 11 | 0,697 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 4,025 |
| 12 | 0,695 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 3,930 |
| 13 | 0,694 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 3,852 |
| 14 | 0,692 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 3,787 |
| 15 | 0,691 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 3,733 |
| 16 | 0,690 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 3,686 |
| 17 | 0,689 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 3,646 |
| 18 | 0,688 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 3,610 |
| 19 | 0,688 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 3,579 |
| 20 | 0,687 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 3,552 |
| 21 | 0,686 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 3,527 |
| 22 | 0,686 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 3,505 |
| 23 | 0,685 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 3,485 |
| 24 | 0,685 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 3,467 |
| 25 | 0,684 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 3,450 |
| 26 | 0,684 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 3,435 |
| 27 | 0,684 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 3,421 |
| 28 | 0,683 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 3,408 |
| 29 | 0,683 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 3,396 |
| 30 | 0,683 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 3,385 |
| 40 | 0,681 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 | 3,307 |
| 60 | 0,679 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 | 3,232 |
| 120 | 0,677 | 1,289 | 1,658 | 1,980 | 2,358 | 2,617 | 3,160 |
| ∞ | 0,674 | 1,282 | 1,645 | 1,960 | 2,326 | 2,576 | 3,090 |

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul (head) tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung; probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Sumber: Dari E. S. Pearson dan H. O. Hartley, editor., *Biometrika Tables for Statisticians*, volume 1, edisi ke-3, tabel 12, Cambridge University Press, New York, 1966. Direproduksi dengan seizin editor dan trustees *Biometrika*.

Tabel D.3 Titik persentasi atas distribusi *F* (lanjutan)

| df untuk penye- but <i>N</i> ₂ | Pr | df untuk pembilang <i>N</i> ₁ | | | | | | | | | | | |
|---|------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 22 | 0.25 | 1,40 | 1,48 | 1,47 | 1,45 | 1,44 | 1,42 | 1,41 | 1,40 | 1,39 | 1,39 | 1,38 | 1,37 |
| | .10 | 2,95 | 2,56 | 2,35 | 2,22 | 2,13 | 2,06 | 2,01 | 1,97 | 1,93 | 1,90 | 1,88 | 1,86 |
| | .05 | 4,30 | 3,44 | 3,05 | 2,82 | 2,66 | 2,55 | 2,46 | 2,40 | 2,34 | 2,30 | 2,26 | 2,23 |
| | .01 | 7,95 | 5,72 | 4,82 | 4,31 | 3,99 | 3,76 | 3,59 | 3,45 | 3,35 | 3,26 | 3,18 | 3,12 |
| | .25 | 1,39 | 1,47 | 1,46 | 1,44 | 1,43 | 1,41 | 1,40 | 1,39 | 1,38 | 1,38 | 1,37 | 1,36 |
| 24 | .10 | 2,93 | 2,54 | 2,33 | 2,19 | 2,10 | 2,04 | 1,98 | 1,94 | 1,91 | 1,88 | 1,85 | 1,83 |
| | .05 | 4,26 | 3,40 | 3,01 | 2,78 | 2,62 | 2,51 | 2,42 | 2,36 | 2,30 | 2,25 | 2,21 | 2,18 |
| | .01 | 7,82 | 5,61 | 4,72 | 4,22 | 3,90 | 3,67 | 3,50 | 3,36 | 3,26 | 3,17 | 3,09 | 3,03 |
| | .25 | 1,38 | 1,46 | 1,45 | 1,44 | 1,42 | 1,41 | 1,39 | 1,38 | 1,37 | 1,37 | 1,36 | 1,35 |
| | .10 | 2,91 | 2,52 | 2,31 | 2,17 | 2,08 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,88 | 1,86 | 1,84 | 1,81 |
| 26 | .05 | 4,23 | 3,37 | 2,98 | 2,74 | 2,59 | 2,47 | 2,39 | 2,32 | 2,27 | 2,22 | 2,18 | 2,15 |
| | .01 | 7,72 | 5,53 | 4,64 | 4,14 | 3,82 | 3,59 | 3,42 | 3,29 | 3,18 | 3,09 | 3,02 | 2,96 |
| | .25 | 1,36 | 1,46 | 1,45 | 1,43 | 1,41 | 1,40 | 1,39 | 1,38 | 1,37 | 1,36 | 1,35 | 1,34 |
| | .10 | 2,89 | 2,50 | 2,29 | 2,16 | 2,06 | 2,00 | 1,94 | 1,90 | 1,87 | 1,84 | 1,81 | 1,79 |
| | .05 | 4,20 | 3,34 | 2,95 | 2,71 | 2,56 | 2,45 | 2,36 | 2,29 | 2,24 | 2,19 | 2,15 | 2,12 |
| 28 | .01 | 7,64 | 5,45 | 4,57 | 4,07 | 3,75 | 3,53 | 3,36 | 3,23 | 3,12 | 3,03 | 2,96 | 2,90 |
| | .25 | 1,38 | 1,45 | 1,44 | 1,42 | 1,41 | 1,39 | 1,38 | 1,37 | 1,36 | 1,35 | 1,35 | 1,34 |
| | .10 | 2,88 | 2,49 | 2,28 | 2,14 | 2,05 | 1,98 | 1,93 | 1,88 | 1,85 | 1,82 | 1,79 | 1,77 |
| | .05 | 4,17 | 3,32 | 2,92 | 2,69 | 2,53 | 2,42 | 2,33 | 2,27 | 2,21 | 2,16 | 2,13 | 2,09 |
| | .01 | 7,56 | 5,39 | 4,51 | 4,02 | 3,70 | 3,47 | 3,30 | 3,17 | 3,07 | 2,98 | 2,91 | 2,84 |
| 40 | .25 | 1,36 | 1,44 | 1,42 | 1,40 | 1,39 | 1,37 | 1,36 | 1,35 | 1,34 | 1,33 | 1,32 | 1,31 |
| | .10 | 2,84 | 2,44 | 2,23 | 2,09 | 2,00 | 1,93 | 1,87 | 1,83 | 1,79 | 1,76 | 1,73 | 1,71 |
| | .05 | 4,08 | 3,23 | 2,84 | 2,61 | 2,45 | 2,34 | 2,25 | 2,18 | 2,12 | 2,08 | 2,04 | 2,00 |
| | .01 | 7,31 | 5,18 | 4,31 | 3,83 | 3,51 | 3,29 | 3,12 | 2,99 | 2,89 | 2,80 | 2,73 | 2,66 |
| | .25 | 1,35 | 1,42 | 1,41 | 1,38 | 1,37 | 1,35 | 1,33 | 1,32 | 1,31 | 1,30 | 1,29 | 1,29 |
| 60 | .10 | 2,79 | 2,39 | 2,18 | 2,04 | 1,95 | 1,87 | 1,82 | 1,77 | 1,74 | 1,71 | 1,68 | 1,66 |
| | .05 | 3,99 | 3,15 | 2,76 | 2,53 | 2,37 | 2,25 | 2,17 | 2,10 | 2,04 | 1,99 | 1,95 | 1,92 |
| | .01 | 7,08 | 4,98 | 4,13 | 3,65 | 3,34 | 3,12 | 2,95 | 2,82 | 2,72 | 2,63 | 2,56 | 2,50 |
| | .25 | 1,34 | 1,40 | 1,39 | 1,37 | 1,35 | 1,33 | 1,31 | 1,30 | 1,29 | 1,28 | 1,27 | 1,26 |
| | .10 | 2,75 | 2,35 | 2,13 | 1,99 | 1,90 | 1,82 | 1,77 | 1,72 | 1,68 | 1,65 | 1,62 | 1,60 |
| 120 | .05 | 3,92 | 3,07 | 2,68 | 2,45 | 2,29 | 2,17 | 2,09 | 2,02 | 1,96 | 1,91 | 1,87 | 1,83 |
| | .01 | 6,85 | 4,79 | 3,95 | 3,48 | 3,17 | 2,96 | 2,79 | 2,66 | 2,56 | 2,47 | 2,40 | 2,34 |
| | .25 | 1,33 | 1,39 | 1,38 | 1,36 | 1,34 | 1,32 | 1,31 | 1,29 | 1,28 | 1,27 | 1,26 | 1,25 |
| | .10 | 2,73 | 2,33 | 2,11 | 1,97 | 1,88 | 1,80 | 1,75 | 1,70 | 1,66 | 1,63 | 1,60 | 1,57 |
| | .05 | 3,89 | 3,04 | 2,65 | 2,42 | 2,26 | 2,14 | 2,06 | 1,98 | 1,93 | 1,88 | 1,84 | 1,80 |
| 200 | .01 | 6,76 | 4,71 | 3,88 | 3,41 | 3,11 | 2,89 | 2,73 | 2,60 | 2,50 | 2,41 | 2,34 | 2,27 |
| | .25 | 1,32 | 1,39 | 1,37 | 1,35 | 1,33 | 1,31 | 1,29 | 1,28 | 1,27 | 1,25 | 1,24 | 1,24 |
| | .10 | 2,71 | 2,30 | 2,08 | 1,94 | 1,85 | 1,77 | 1,72 | 1,67 | 1,63 | 1,60 | 1,57 | 1,55 |
| | .05 | 3,84 | 3,00 | 2,60 | 2,37 | 2,21 | 2,10 | 2,01 | 1,94 | 1,88 | 1,83 | 1,79 | 1,75 |
| | .01 | 6,63 | 4,61 | 3,78 | 3,32 | 3,02 | 2,80 | 2,64 | 2,51 | 2,41 | 2,32 | 2,25 | 2,18 |

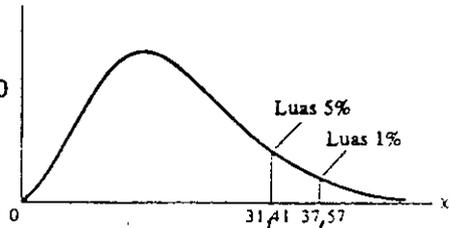
Tabel D.4 Titik persentasi atas distribusi χ^2

Contoh

$\Pr(\chi^2 > 23,8277) = 0,25$

$\Pr(\chi^2 > 31,4104) = 0,05$ untuk $df = 20$

$\Pr(\chi^2 > 37,5662) = 0,01$



| df \ Pr | 0,250 | 0,100 | 0,050 | 0,025 | 0,010 | 0,005 | 0,001 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 1 | 1,32330 | 2,70554 | 3,84143 | 5,02389 | 6,63490 | 7,87944 | 10,828 |
| 2 | 2,77259 | 4,60517 | 5,99148 | 7,37776 | 9,21034 | 10,5966 | 13,816 |
| 3 | 4,10834 | 6,25139 | 7,81473 | 9,34840 | 11,3449 | 12,8382 | 16,266 |
| 4 | 5,38527 | 7,77944 | 9,48773 | 11,1433 | 13,2767 | 14,8603 | 18,467 |
| 5 | 6,62568 | 9,23636 | 11,0705 | 12,8325 | 15,0863 | 16,7496 | 20,515 |
| 6 | 7,84080 | 10,6446 | 12,5916 | 14,4494 | 16,8119 | 18,5476 | 22,458 |
| 7 | 9,03715 | 12,0170 | 14,0671 | 16,0128 | 18,4753 | 20,2777 | 24,322 |
| 8 | 10,2189 | 13,3616 | 15,5073 | 17,5345 | 20,0902 | 21,9550 | 26,125 |
| 9 | 11,3888 | 14,6837 | 16,9190 | 19,0228 | 21,6660 | 23,5894 | 27,877 |
| 10 | 12,5489 | 15,9872 | 18,3070 | 20,4832 | 23,2093 | 25,1882 | 29,588 |
| 11 | 13,7007 | 17,2750 | 19,6751 | 21,9200 | 24,7250 | 26,7568 | 31,264 |
| 12 | 14,8454 | 18,5493 | 21,0261 | 23,3367 | 26,2170 | 28,2995 | 32,909 |
| 13 | 15,9839 | 19,8119 | 22,3620 | 24,7356 | 27,6882 | 29,8195 | 34,528 |
| 14 | 17,1169 | 21,0641 | 23,6848 | 26,1189 | 29,1412 | 31,3194 | 36,123 |
| 15 | 18,2451 | 22,3071 | 24,9958 | 27,4884 | 30,5779 | 32,8013 | 37,697 |
| 16 | 19,3689 | 23,5418 | 26,2962 | 28,8454 | 31,9999 | 34,2672 | 39,252 |
| 17 | 20,4887 | 24,7690 | 27,5871 | 30,1910 | 33,4087 | 35,7185 | 40,790 |
| 18 | 21,6049 | 25,9894 | 28,8693 | 31,5264 | 34,8053 | 37,1565 | 42,312 |
| 19 | 22,7178 | 27,2036 | 30,1435 | 32,8523 | 36,1909 | 38,5823 | 43,820 |
| 20 | 23,8277 | 28,4120 | 31,4104 | 34,1696 | 37,5662 | 39,9968 | 45,315 |
| 21 | 24,9348 | 29,6151 | 32,6706 | 35,4789 | 38,9322 | 41,4011 | 46,797 |
| 22 | 26,0393 | 30,8133 | 33,9244 | 36,7807 | 40,2894 | 42,7957 | 48,268 |
| 23 | 27,1413 | 32,0069 | 35,1725 | 38,0756 | 41,6384 | 44,1813 | 49,728 |
| 24 | 28,2412 | 33,1962 | 36,4150 | 39,3641 | 42,9798 | 45,5585 | 51,179 |
| 25 | 29,3389 | 34,3816 | 37,6525 | 40,6465 | 44,3141 | 46,9279 | 52,618 |
| 26 | 30,4346 | 35,5632 | 38,8851 | 41,9232 | 45,6417 | 48,2899 | 54,052 |
| 27 | 31,5284 | 36,7412 | 40,1133 | 43,1945 | 46,9629 | 49,6449 | 55,476 |
| 28 | 32,6205 | 37,9159 | 41,3371 | 44,4608 | 48,2782 | 50,9934 | 56,892 |
| 29 | 33,7109 | 39,0875 | 42,5570 | 45,7223 | 49,5879 | 52,3356 | 58,301 |

(lanjutan)

