BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Sejak zaman penjajahan Belanda sampai permulaan tahun 1942 di Indonesia dikenal suatu badan atau perusahaan yang menyediakan tenaga listrik, baik milik pemerintah maupun swasta, maupun kerjasama antara pemerintah dengan swasta. Di Jawa Barat (khususnya kota Bandung) perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum yaitu *Bandoengsch Electriciliet Muutschhulyij (BEM),* yang berdiri pada tahun 1905. Pada tanggal 1 Januari 1920 berdirilah perusahaan perseroan *Gemeenchappelijk Electricitiet Bedriff Voor Bandoeng (GEBEO)* yang menggantikan *BEM* dengan Akte Pendirian No. 213 tanggal 31 Desember 1919.

Selanjutnya, pada masa pendudukan Jepang, semua perusahaan listrik Belanda di Indonesia berada di bawah pengawasan Jepang dan dijadikan perusahaan listrik Jepang dengan nama-nama sebagai berikut : *Jawa Denki Jigyokoska* (Kantor pusat di Jakarta), *Seibu lawu Denki Sha* (Wilayah Jawa Barat), *Chobu Jawa Denki Shu* (Wilayah Jawa Tengah), *Tobu Jawa Denki Sha* (Wilayah Jawa Timur).

Setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, di lndonesia mengalami periode perjuangan fisik sampai tibanya saat penyerahan kedaulatan RI dari pemerintah Hindia Belanda. Tahun 1957

merupakan titik tolak dan awal dari pengelolaan dan penguasaan perlistrikan seluruh Indonesia yang dikuasai oleh Pemerintah Republik Indonesia karena pada tahun tersebut dimulai adanva nasionalisasi perusahaan asing di Indonesia.

Pada tanggal 27 Desember 1957 *GEBEO* diambil alih oleh pemerintah RI yang ditetapkan rnelalui Peraturan Pemerintah No. 86 tahun 1958. Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1959 tentang tentang Penentuan Perusahaan Listrik dan Gas milik Belanda dan pada tahun 1965 berdasarkan Peraturan Pemerintah No.67 tahun 1961 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPI-PLN) sebagai wadah kesatuan Pimpinan PLN. Kemudian istilah PLN di Jawa Barat dengan wilayah kerja di seluruh Jawa Barat kecuali DKI Jaya dan Tangerang.

Berdasarkan Peraturan Menteri PLTU No.U013/PRT/1975 tanggal 8 September 1975 tentang organisasi dan tata kerja Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN mengadakan organisasi menyangkut nama, tugas dan wilayah kerja di daerah. Kemudian berdasarkan pengumuman PLN Eksploitasi XI No.05 /DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Eksploitasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah RI No. 25 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1991 tentang pengalihan bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara menjadi Perusahaan (PERSERO), maka bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi .Jawa Barat menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO) dengan sebutan PT PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA BARAT sejak tanggal 30 Juli 1994 sesuai Akte Pendirian.

Pada tahun 1965 struktur organisasi Perusahaan Listrik Negara di seluruh wilayah Indonesia ditetapkan menjada 14 (empat belas) kesatuan wilayah dengan cabang-cabang terdiri dari :

l . 12 (Dua Belas) PLN Ekploitasi Distribusi

2. 1(Satu) PLN Ekploitasi Pembangkitan

3. 1 (Satu) PLN Gas

Dalam struktur organisasi PLN yang baru, ditetapkan 15 (lima belas) buah kesatuan wilayah eksploitasi yang masing-masing ekploitasi sektor pembangkitan. Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) dalam menjalankan tugasnya yaitu :

Visi Perusahaan : “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuhkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”.

Adapun misi dari PT. PLN (Persero) adalah :

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan nama lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, Anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kehidupan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.2. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Bandung

Setiap perusahaan besar atau kecil baik pemerintah ataupun swasta sudah barang tentu memiliki struktur organisasi yaitu untuk mengetahui gambaran yang menunjukkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing bagian atau anggota dari organisasi yang bersangkutan dan menggambarkan kepada siapa harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi suatu perusahaan merupakan bagan-bagan yang menunjukkan kedudukan paling atas hingga yang terendah dalam perusahaan atau organisasi akan melibatkan hubungan struktur antara kelompok yang dipimpin dengan unsur pembantu dan unsur pelaksana. Keberhasilan perusahaan atau organisasi tergantung dari individu-individu yang menjalankannya.

Struktur Organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area pelayanan dan jaringan (APJ) Bandung berbentuk organisasi lini, artinya kekuasaan mengalir dari puncak pimpinan organisasi sampai kepada unit organisasi yang berada dibawah dan sampai pada tingkat paling atas secara bertahap berdasarkan tingkat jabatan yang dipegang. Adapun bagan struktur organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

Struktur Organisasi dari PT. PLN (Persero) APJ Bandung, terdiri dari :

1. Manajer
2. Staf Ahli
3. Asisten Manajer Bidang Niaga
4. Asisten Manajer Bidang Perencanaan
5. Asisten Manajer Bidang Operasi
6. Asisten Manajer Bidang Keuangan
7. Manajer Bidang SDM dan Administrasi

Kantor APJ memikul tanggung jawab operasional untuk mendistribusikan tenaga listrik, melayani pelanggan dan penjaga keandalan pasokan listrik di masing-masing wilayah pengusahaannya. Sedangkan kantor APD memegang tanggung jawab untuk mengendalikan dan mengatur pasokan listrik untuk memenuhi kebutuhan listrik pelanggan dan masyarakat khususnya di wilayah Bandung Raya.

4.1.3. Deskripsi Jabatan PT PLN (Persero) Bandung

Uraian fungsi organisasi jenjang kedua pada Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung di lingkungan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah :

1. MANAJER AREA

Wewenang dan tugas Manajer Area adalah sebagai berikut :

a) Kinerja Utama Ratio Operasi Susut, Piutang, Kepelanggan dan Citra; perusahaan, di samping kinerja unit lainnya.

b) Uraian fungsi utama

(1) Mensinergikan seluruh unit garis depan dan seluruh fungsi di APJ dalam mengoptimalkan sumber daya dan kemitraan untuk memaksimalkan kinerja unit dan citra perusahaan berdasarkan hukum dan ketentuan yang berlaku, termasuk surat kuasa dan kebijakan *General Manager.*

(2) Menjalin komunikasi dan hubungan kerja internal dan eksternal yang efektif serta mengembangkan dan memberdayakan seluruh potensi SDM untuk meningkatkan Budaya Perusahaan (Saling Percaya dan Peduli) dan *Good Corporate Government (Responsibility, Accountibility, Fairness* dan *Trasnparancy)* disertai pembinaan SDM.

(3) Berkoordinasi dengan unit Pusat Penyalur Pembangkit (P3B), Area Pelayanan Distribusi (APD) bila ada, Unit Distribusi lain (bila ada) dan APJ yang berbatasan.

(4) Melengkapi pengaturan lebih lanjut (yang belum diatur oleh Kantor Distribusi), melaksanakan *monitoring* (memantau dari masing-masing unit pelayanan) dan evaluasi.

2. STAF AHLI

Wewenang dan tugas Staf Ahli adalah sebagai berikut :

a. Membuat rekomendasi solusi masalah dan konsep realistis untuk memaksimalkan kinerja APJ.

b. Melaksanakan kegiatan tertentu, bekerjasama dengan unit garis depan dan atau fungsi terkait, termasuk operasional lapangan, untuk

memaksimalkan kinerja APJ dengan persetujuan manajer atau asisten manajer yang bersangkutan.

c. Bertanggung jawab kepada manajer.

3. ASISTEN MANAJER NIAGA

Wewenang dan tugas Asisten Manajer Niaga adalah sebagai berikut :

a) Fungsi Asisten manajer niaga adalah memfasilitasi unit garis depan dalam memaksimalkan kinerja melalui Fungsi Sistem Informasi, Administrasi Niaga, Sistem Pelayanan, dan Sistem pemasaran.

1. Fungsi Sistem Informasi

   Mengelola pengoperasian dan pemeliharaan seluruh sistem informasi terpadu, pengembangan sistem informasi untuk meminimalkan proses bisnis manual antara lain : Rute Meter (RBM) berbasis GIS dan Gardu.

2. Fungsi Administrasi Niaga

   Membuat laporan yang benar (Rekonsiliasi dengan fungsi keuangan dan akuntansi APJ dan unit yang bersangkutan), dan menyampaikannya ke Kantor Distribusi (KD) antara lain Tata Usaha Langganan III-07, TUL-III09, 12 RB, TUL.IV-04/06, Pendapatan lain-lain, rnengelola tagihan tertentu "terpusat" antara lain TNI, Polri, Pemda, Intansi Vertikal, Surat Pengakuan Tunggakan (SPT).

3. Fungsi Sistem Pelayanan

   Mengelola perbaikan penetrasi segmen TR dengan pendekatan territorial antara lain perbaikan Arsif Induk Langganan (AIL), Data

Induk Langganan (DIL), baca meter, penagihan, penertiban (tunggakan/pemutusan), RBM, "Tingkat Mutu Pelayanan (TMP), kehumasan antara lain "Tarif Dasar Listrik (TDL), UGD, dana, sarana dan pelatihan.

4. Fungsi Strategi Pemasaran

Memperbaiki sistem pelayanan potensial untuk memaksimalkan kinerja APJ khususnya segmen konsumen tegangan tinggi dan tegangan menengah, a.l.

CIS (Customer Information System), DPP (Daftar Piutang Pelanggan), AIL, PB/PD (Pemasangan Baru/Penambahan Daya), dan Daftar tunggu, UMTL, Pembayaran Langsung, *Updating* PJBTL (Pcrjanjian Jual Beli Tenaga Listrik), dll.

b) Bekerjasama dengan Asisten Manajer Perencanaan dan Distribusi, Asisten SDM dan Keuangan, Ahli fungsi terkait di APJ dan Unit Garis Depan untuk memaksimalkan kinerja APJ dan Distribusi Jawa Barat dan Banten. Khususmya penekanan susut dan tunggakan, antara lain upaya Unit Garis Depan untuk program gardu sisipan (sekaligus untuk perbaikan tegangan dan pemasaran), pemutusan sementara dan sambung.

c) Mengkoordinasikan fungsi-fungsi Supervisor, Ahli, Juru Utama dan Juru dilingkungan Bagian Niaga dan bertanggungjawab kepada Manajer APJ.

4. ASISTEN MANAJER PERENCANAAN DAN DISTRBUSI

Wewenang dan tugas Asisten Manajer Perencanaan dan Distrbusi adalah sebagai berikut :

a) Fungsi utama Asisten Manajer Perencanaan dan Distribusi adalah Mengelola fungsi perencanaan terpadu dan fungsi pengelolaan sistem distribusi, bekerjasama dengan Ahli dan fungsi terkait di APJ, untuk memfasilitasi unit garis depan dalam memaksimalkan kinerjanya.

b) Fungsi Perencanaan

1. Merencanakan pengembangan jaringan distribusi l tahun kedepan
2. Membicarakan, justifikasi setiap aktifitas investasi yang direncanakan.
3. Merencanakan biaya pemeliharaan jaringan selama 1 tahun
4. Memantau realisasi investasi dan pemeliharaan di APJ
5. Dalam melaksanakan tugasnya berkoordinasi dengan Bidang Perencanaan Distribusi.

c) Fungsi Disiribusi

1. Memonitor dan merekap data jaringan TM/TR *exsisting* dan merekap data UPJ TM/TR.
2. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan pelayanan gangguan TM/TR disemua UPJ.
3. Memantau TMP di UPJ TM/TR dan memberi masukan/cara perbaikan.
4. Mengawasi langsung pelaksanaan *SOP (Standing Operation Procedures)* jaringan sistem untuk kunjungan *VVIP/VIP*.
5. Melaksanakan pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan dan pegendalian sistem *Automatic Meter Reading*.
6. Melaksanakan perakitan Alat Pengukur Pembatas (APP).
7. Berkomunikasi dengan sesama APJ dalam hal koordinasi sistem.

8. Dalam melaksanakan tugas berkomunikasi dengan Bidang Disiribusi.

d) Mengkoordinasi Permanfaatan Anggaran Bersama Asisten Manajer Niaga, Asisten Manajer SOM dan Keuangan dan Unit Garis Depan untuk memaksimalkan kinerja, khususnya penekanan susut dan tunggakan antara lain upaya Unit Garis Depan untuk program gardu sisipan, melanjutkan perbaikan data pelanggan (DIL) terpadu (sekaligus program analisis susut per-penyulang dan per-gardu dan program pengurangan tagihan listrik akibat TMP tidak terpenuhi), pengembangan Unit Garis Depan baru, dll.

5. ASISTEN MANAJER SDM DAN KEUANGAN

Wewenang dan tugas Asisten Manajer SDM dan Keuangan adalah :

a. Fungsi Utama Asisten Manajer SDM dan Keuangan adalah Mengelola fungsi keuangan, fungsi SDM dan Organisasi, fungsi administrasi, hukum dan komunikasi, bekerjasama dengan Ahli dan fungsi terkait di APJ, untuk memfasilitasi Unit Garis Depan dalam memaksimalkan kinerjanya.

b. Mengkoordinasikan penyediaan likuiditas operasional Unit Garis Depan, Rekonsiliasi penerimaan, pembayaran, rekening listrik di rekening bank PLN, program kehumasan, pengembangan sarana, apresiasi, dan promosi pegawai, penyediaan material pada setiap saat dibutuhkan, pengembangan Unit Garis Depan baru, dll Bersama Asisten Manajer Niaga, Asisten Manajer Perencanaan dan Distribusi serta Unit Garis Depan yang bersangkutan.

4.1.4. Aspek Kegiatan Perusahaan

PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung merupakan salah satu bagian dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimana merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian tenaga listrik. Dengan dukungan sekitar 4000 sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kompetensi pada bidangnya, mampu menghadirkan pelayanan kelistrikan seperti : penyambungan baru, penambahan daya, penanganan gangguan, pembacaan meter, pembayaran rekening listrik, dan layanan kelistrikan lainnya yang dibutuhkan oleh masyarakat.

PT. PLN (Persero) dituntut untuk terus berkreasi, membesut inovasi-inovasi produk layanan kelistrikan terbaru dengan berbasis pada kemajuan teknologi untuk menghasilkan kualitas layanan kelistrikan yang diharapkan mampu memenuhi tingkat kepuasan pelanggan. Inovasi layanan kelistrikan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penggunan KWH Meter Digital dengan *sistem Automatic Meter Reading (AMR)*

   Peralatan ini diperuntukan bagi pelanggan industri yang memungkinkan adanya sistem pencatatan pemakaian listrik jarak jauh, sekaligus mencegah kemungkinan terjadinya pelanggaran penggunaan tenaga listrik.
2. Penerapan *Customer Information System (CIS)* dan *Geographical Information System (GIS)*

CIS dan GIS memberikan informasi yang terpadu sehingga mampu memberikan kemudahan, akurasi dan kecepatan dalam melayani pelanggan.

3. Penggunaan *Portable Data Terminal (PDT)*

   Sebagai alat pembacaan meter elektronik yang mampu memberikan hasil pembacaan meter pelanggan dengan tingkat akurasi yang lebih tepat.

4. Tim Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB)

   Tim PDKB melaksanakan pekerjaan pemeliharaan di sisi Jaringan Tegangan Menengah (JTM) tanpa harus dilakukan pemeliharaan.

5. Akses Informasi Kelistrikan dan Layanan Pembayaran Tagihan

   Kemudahan dalam mengakses informasi kelistrikan dimanapun dan kapanpun dengan berbagai layanan yang disediakan, diantaranya : layanan PRAQTIS (layanan pembayaran tagihan listrik melalui ATM, layanan teller di kantor bank atau *autodebet* di semua bank penyelenggara PRAQTIS), kerjasama dengan kantor POS atau alternatif lokasi pembayaran tagihan, layanan informasi SMS 8123, website : www.pln-jabar.co.id, dan layanan telepon 123 sehingga *customer* tidak harus datang ke kantor PT. PLN (Persero) untuk memperoleh informasi kelistrikan.

4.1.5. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Bandung yang berjumlah 307 orang kemudian diambil 76 orang responden sebagai sampel. Berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis

kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	f	%
1	Pria	50	65.79
2	Wanita	26	34.21
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.1 di atas yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang diteliti, sebanyak 50 responden (65.79%) berjenis kelamin pria. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Bandung memiliki tingkat risiko pekerjaannya lebih tinggi sehingga banyak karyawan pria daripada wanita.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jawaban Responden	f	%
1	< 25 Tahun	5	6.58
2	26 - 35 Tahun	12	15.79
3	36 - 45 Tahun	22	28.95
4	> 46 Tahun	37	48.68
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia maka dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang diteliti, sebanyak 37 responden (48.68%) berusia di atas 46 tahun. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia di atas 46 tahun. Hal ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Bandung sudah lama berdiri dan jarang melakukan perekrutan karyawan baru sehingga usia responden berkisar di atas 46 tahun sebanyak 37 responden (48.68%) .

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jawaban Responden	f	%
1	SD	-	-
2	SMP	2	2.63
3	SMA	38	50
4	Diploma	14	18.42
5	Sarjana	22	28.95
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan maka dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang diteliti, sebanyak 38 responden (50%) berpendidikan SMA. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah latar pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Bandung karyawan lama masih bekerja dengan tingkat pendidikan responden adalah SMA sebanyak 38 responden (50%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	< 10 Tahun	9	11.84
2	11 - 20 Tahun	23	30.26
3	21 - 30 Tahun	40	52.64
4	31 - 40 Tahun	4	5.26
5	> 41 Tahun	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.4 di atas yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja maka dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang diteliti, sebanyak 40 responden (52.64%) masa kerjanya antara 21 - 30 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan masa kerja antara 21 - 30 tahun. Hal ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Bandung sudah cukup lama berdiri sehingga masa kerja responden berkisar antara 21-30 tahun sebanyak 40 responden (52.64%).

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pelaksanaan Program Promosi Jabatan pada PT PLN (Persero) Bandung

Tanggapan responden terhadap instrumen penelitian promosi jabatan pada PT PLN (Persero) Bandung, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari promosi jabatan. Dalam penelitian ini variabel promosi jabatan digali melalui 7 indikator, yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan,

komunikatif. Oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor tersebut menunjukkan tingkat pandangan responden mengenai pelaksanaan program promosi jabatan pada PT PLN (Persero) Bandung. Hasil pengolahan data untuk variabel promosi jabatan ditunjukkan pada tabel 4.5 dibawah ini dimana untuk memperoleh presentase tiap indikator dengan membagi skor aktual dengan skor ideal kemudian dikali 100% :

Tabel 4.5
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Promosi Jabatan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Kejujuran	258	380	67.89 %	Cukup
Disiplin	535	760	70.39 %	Baik
Prestasi Kerja	604	760	79.47 %	Baik
Loyalitas	267	380	70.26 %	Baik
Pendidikan	506	760	66.58 %	Cukup
Kepemimpinan	256	380	67.37 %	Cukup
Komunikatif	276	380	72.63 %	Baik
Jumlah	**2702**	**3800**	**71.11 %**	**Baik**

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa presentase promosi jabatan yang ada pada PT PLN (Persero) Bandung adalah sebesar 71.11 %, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria baik.

Untuk lebih jelas mengenai tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel pelaksanaan program promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Bandung dapat dilihat dibawah ini, yang terdiri dari indikator kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan, komunikatif.

1. Kejujuran

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Promosi Jabatan Dilihat Dari Tingkat Kejujuran Karyawan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	10	13.2
2	Setuju	21	27.6
3	Cukup	34	44.7
4	Tidak Setuju	11	14.5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.6 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai pelaksanaan promosi jabatan dilihat dari tingkat kejujuran karyawan. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 34 responden (44.7%) menyatakan cukup. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa cukup baik pelaksanaan program promosi jabatan dilihat dari tingkat kejujuran karyawan. Keadaan ini dikarenakan pelaksanaan promosi jabatan tidak sepenuhnya dilihat dari tingkat kejujuran karyawan.

2. Disiplin

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Penentuan
Promosi Jabatan Seorang Karyawan
Berdasarkan Kepatuhan Terhadap Prosedur Yang Berlaku

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	8	10.5
2	Setuju	29	38.2
3	Cukup	35	46.1
4	Tidak Setuju	4	5.3
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.7 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai penentuan promosi jabatan seorang karyawan berdasarkan kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 35 responden (46.1%) menyatakan cukup. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa cukup baik mengenai penentuan promosi jabatan seorang karyawan berdasarkan kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Keadaan ini dikarenakan penentuan promosi jabatan seorang karyawan tidak sepenuhnya berdasarkan kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Mematuhi Aturan Salah Satu Dasar Seseorang Menerima Promosi Jabatan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	5	6.6
2	Setuju	31	40.8
3	Cukup	37	48.7
4	Tidak Setuju	3	3.9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.8 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai tingkat mematuhi aturan salah satu dasar seseorang menerima promosi jabatan. Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 37 responden (48.7%) menyatakan cukup. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa cukup baik mengenai tingkat mematuhi aturan salah satu dasar seseorang menerima promosi jabatan. Keadaan ini dikarenakan tingkat mematuhi aturan merupakan dasar seseorang menerima promosi jabatan.

3. Prestasi Kerja

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan Seorang Karyawan Berdasarkan Kualitas Kerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	22	28.9
2	Setuju	40	52.6
3	Cukup	14	18.4
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.9 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai promosi jabatan seorang karyawan berdasarkan kualitas kerja. Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 40 responden (52.6%) menyatakan setuju. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju mengenai promosi jabatan seorang karyawan berdasarkan kualitas kerja. Keadaan ini dikarenakan pertimbangan terbaik dalam promosi jabatan seorang karyawan adalah berdasarkan kualitas kerja.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Menyelesaikan Pekerjaan Adalah Acuan Promosi Jabatan Karyawan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	10	13.2
2	Setuju	46	60.5
3	Cukup	18	23.7
4	Tidak Setuju	2	2.6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.10 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai ketepatan menyelesaikan pekerjaan adalah acuan promosi jabatan karyawan. Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 46 responden (60.5%) menyatakan setuju. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju mengenai ketepatan menyelesaikan pekerjaan adalah acuan promosi jabatan karyawan. Keadaan ini dikarenakan ketepatan menyelesaikan pekerjaan adalah acuan yang tepat dalam promosi jabatan karyawan.

4. Loyalitas

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Lamanya Masa Kerja Seorang Karyawan Merupakan Nilai Tambah Dalam Promosi Jabatan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	9	11.8
2	Setuju	25	32.9
3	Cukup	38	50.0
4	Tidak Setuju	4	5.3
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.11 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai lamanya masa kerja seorang karyawan merupakan nilai tambah dalam promosi jabatan. Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 38 responden (50.0%) menyatakan cukup. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa cukup baik mengenai lamanya masa kerja seorang karyawan merupakan nilai tambah dalam promosi jabatan. Keadaan ini dikarenakan lamanya masa kerja seorang karyawan merupakan nilai tambah dalam promosi jabatan adalah salah satu pertimbangan yang bijak.

5. Pendidikan

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Latar Belakang Pendidikan Merupakan Pertimbangan Seseorang Menerima Promosi Jabatan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	13	17.1
2	Setuju	25	32.9
3	Cukup	31	40.8
4	Tidak Setuju	7	9.2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.12 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan merupakan pertimbangan seseorang menerima promosi jabatan. Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 31 responden (40.8%) menyatakan cukup. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa cukup baik mengenai latar belakang pendidikan merupakan pertimbangan seseorang menerima promosi jabatan. Keadaan ini dikarenakan latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek pertimbangan seseorang menerima promosi jabatan.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Antara Pendidikan Dengan Pekerjaan Merupakan Dasar Promosi Jabatan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	5	6.6
2	Setuju	13	17.1
3	Cukup	41	53.9
4	Tidak Setuju	17	22.4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.13 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai tingkat kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan merupakan dasar promosi jabatan. Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 41 responden (53.9%) menyatakan cukup. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa cukup baik mengenai tingkat kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan merupakan dasar promosi jabatan. Keadaan ini dikarenakan tidak sepenuhnya tingkat kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan merupakan dasar promosi jabatan.

6. Kepemimpinan

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Memimpin Kelompok Merupakan Nilai Tambah Karyawan Dalam Promosi Jabatan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	7	9.2
2	Setuju	24	31.6
3	Cukup	35	46.1
4	Tidak Setuju	10	13.2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.14 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai kemampuan memimpin kelompok merupakan nilai tambah karyawan dalam promosi jabatan. Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 35 responden (46.1%) menyatakan cukup. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa cukup baik mengenai kemampuan memimpin kelompok merupakan nilai tambah karyawan dalam promosi jabatan. Keadaan ini dikarenakan kemampuan memimpin kelompok merupakan salah satu nilai tambah karyawan dalam promosi jabatan.

7. Komunikatif

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Secara Tepat Merupakan Tinjauan Promosi Jabatan Karyawan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	14	18.4
2	Setuju	23	30.3
3	Cukup	36	47.4
4	Tidak Setuju	3	3.9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.15 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai komunikasi secara tepat merupakan tinjauan promosi jabatan karyawan. Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 36 responden (47.4%) menyatakan cukup. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa cukup baik mengenai komunikasi secara tepat merupakan tinjauan promosi jabatan karyawan. Keadaan ini dikarenakan komunikasi secara tepat merupakan salah satu tinjauan promosi jabatan karyawan.

4.2.2 Semangat Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung

Untuk lebih memperjelas tentang bagaimana semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung, maka penulis melakukan penelitian dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 307 orang, sedangkan yang menjadi sampel atau responden sebanyak 76 orang.

Kuesioner untuk variabel semangat kerja terdiri dari 10 pertanyaan dengan skala ukur ordinal yang memiliki 5 alternatif jawaban. Skor yang diperoleh dari tiap-tiap responden dapat dilihat selengkapnya pada lembaran lampiran. Dalam penelitian ini digali melalui 5 indikator, yaitu adalah absensi, kualitas, disiplin, kreativitas karyawan, sikap dan minat kerja. Oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk 5 alternatif jawaban yang tersedia. Skor tersebut menunjukkan tingkat kekuatan semangat kerja pada PT PLN (Persero) Bandung.

Adapun hasil pengolahan data dan analisa dari jawaban kuesioner adalah sebagai berikut dimana untuk memperoleh presentase tiap indikator dengan membagi skor aktual dengan skor ideal kemudian dikali 100% :

Tabel 4.16
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Semangat Kerja Karyawan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Absensi	638	760	83.95 %	Baik
Kualitas	605	760	79.61 %	Baik
Disiplin	506	760	66.58 %	Cukup
Kreativitas Karyawan	500	760	65.79 %	Cukup
Sikap Dan Minat Kerja	506	760	66.58 %	Cukup
Jumlah	**2755**	**3800**	**72.50 %**	**Baik**

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa persentase semangat kerja karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) Bandung adalah sebesar 72.50 %, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria baik.

Di bawah ini ditampilkan hasil pengolahan kuesioner tentang tanggapan responden mengenai semangat kerja karyawan.

1. Absensi

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran Anda Selama Ini Baik Di Tempat Kerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Baik	33	43.4
2	Baik	36	47.4
3	Cukup	7	9.2
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.17 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran anda selama ini baik di tempat kerja. Berdasarkan tabel 4.17 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 36 responden (47.4%) menyatakan baik. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa baik mengenai tingkat kehadiran anda selama ini baik di tempat kerja. Keadaan ini dikarenakan tingkat kehadiran di tempat kerja merupakan salah satu cara melihat semangat kerja karyawan.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Datang Tepat Waktu Di Tempat Kerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Selalu	17	22.4
2	Selalu	47	61.8
3	Kadang-kadang	11	14.5
4	Tidak Selalu	1	1.3
5	Sangat Tidak Selalu	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n :76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.18 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai anda datang tepat waktu di tempat kerja. Berdasarkan tabel 4.18 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 47 responden (61.8%) menyatakan selalu. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti berpendapat selalu mengenai anda datang tepat waktu di tempat kerja. Keadaan ini dikarenakan datang tepat waktu di tempat kerja adalah aturan yang harus dipenuhi.

2. Kualitas

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja Anda Baik Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Berlaku

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Baik	28	36.8
2	Baik	36	47.4
3	Cukup	12	15.8
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.19 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai kualitas kerja anda baik sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 36 responden (47.4%) menyatakan baik. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti berpendapat baik mengenai kualitas kerja anda baik sesuai dengan standar

kerja yang berlaku. Keadaan ini dikarenakan kualitas kerja yang baik harus sesuai dengan standar kerja yang berlaku.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Anda Selalu Tepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diterima

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Selalu	12	15.8
2	Selalu	35	46.1
3	Kadang-kadang	27	35.5
4	Tidak Selalu	2	2.6
5	Sangat Tidak Selalu	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.20 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai anda selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima. Berdasarkan tabel 4.20 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 35 responden (46.1%) menyatakan selalu. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti berpendapat selalu mengenai anda selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima. Keadaan ini dikarenakan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima menunjukkan kualitas kerja yang optimal.

3. Disiplin

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Anda Patuh Terhadap Prosedur Yang Berlaku Di Dalam Perusahaan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Patuh	8	10.5
2	Patuh	34	44.7
3	Kadang-kadang	34	44.7
4	Tidak Patuh	-	-
5	Sangat Tidak Patuh	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.21 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai anda patuh terhadap prosedur yang berlaku di dalam perusahaan. Berdasarkan tabel 4.21 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 34 responden (44.7%) menyatakan patuh dan kadang-kadang. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti berpendapat patuh dan kadang-kadang mengenai anda patuh terhadap prosedur yang berlaku di dalam perusahaan. Keadaan ini dikarenakan kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku di dalam perusahaan harus dipenuhi setiap karyawan.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Anda Patuh Terhadap Peraturan Yang Berlaku Di Perusahaan Dengan Langsung Bekerja Sesuai Jam Kerja Yang Berlaku

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Patuh	1	1.3
2	Patuh	9	11.8
3	Kadang-kadang	56	73.7
4	Tidak Patuh	9	11.8
5	Sangat Tidak Patuh	1	1.3
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.22 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai anda patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dengan langsung bekerja sesuai jam kerja yang berlaku. Berdasarkan tabel 4.22 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 56 responden (73.7%) menyatakan kadang-kadang. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti berpendapat kadang-kadang mengenai anda patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dengan langsung bekerja sesuai jam kerja yang berlaku. Keadaan ini dikarenakan kurangnya pengawasan terhadap karyawan mengenai mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan dengan langsung bekerja sesuai jam kerja yang berlaku.

4. Kreativitas Karyawan

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Anda Kreatif Mencari Solusi Dari Pekerjaan Yang Diterima

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Selalu	9	11.8
2	Selalu	29	38.2
3	Kadang-kadang	34	44.7
4	Tidak Selalu	4	5.3
5	Sangat Tidak Selalu	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.23 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai anda kreatif mencari solusi dari pekerjaan yang diterima. Berdasarkan tabel 4.23 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 34 responden (44.7%) menyatakan kadang-kadang. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti berpendapat kadang-kadang mengenai anda kreatif mencari solusi dari pekerjaan yang diterima. Keadaan ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan dalam kreatif mencari solusi dari pekerjaan yang diterima.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Anda Selalu Mempunyai Ide-Ide Baru Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Selalu	2	2.6
2	Selalu	16	21.1
3	Kadang-kadang	39	51.3
4	Tidak Selalu	19	25.0
5	Sangat Tidak Selalu	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.24 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai anda selalu mempunyai ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan tabel 4.24 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 39 responden (51.3%) menyatakan kadang-kadang. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti berpendapat kadang-kadang mengenai anda selalu mempunyai ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan. Keadaan ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan untuk mempunyai ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Sikap dan Minat Kerja

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Anda Selalu Menjaga Sikap Kerja Yang Baik Dengan Sesama Karyawan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Selalu	1	1.3
2	Selalu	8	10.5
3	Kadang-kadang	52	68.4
4	Tidak Selalu	15	19.7
5	Sangat Tidak Selalu	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.25 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai anda selalu menjaga sikap kerja yang baik dengan sesama karyawan. Berdasarkan tabel 4.25 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 52 responden (68.4%) menyatakan kadang-kadang. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden

yang diteliti berpendapat kadang-kadang mengenai anda selalu menjaga sikap kerja yang baik dengan sesama karyawan. Keadaan ini dikarenakan kurang dekatnya hubungan sesama karyawan.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Minat Kerja Optimis Dapat Memotivasi Anda Lebih Bersemangat Dalam Bekerja Salah Satunya Dengan Adanya Pelaksanaan Program Promosi Jabatan Yang Proporsional

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	12	15.8
2	Setuju	32	42.1
3	Cukup	31	40.8
4	Tidak Setuju	1	1.3
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**76**	**100**

n : 76 responden
Sumber : Angket penelitian

Tabel 4.26 di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai minat kerja optimis dapat memotivasi anda lebih bersemangat dalam bekerja salah satunya dengan adanya pelaksanaan program promosi jabatan yang proporsional. Berdasarkan tabel 4.26 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 76 responden yang diteliti sebagian responden yaitu sebanyak 32 responden (42.1%) menyatakan setuju. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti berpendapat setuju mengenai minat kerja optimis dapat memotivasi anda lebih bersemangat dalam bekerja salah satunya dengan adanya pelaksanaan program promosi jabatan yang proporsional. Keadaan ini dikarenakan minat kerja optimis diperlukan salah satunya dengan tujuan dapat memotivasi karyawan lebih bersemangat dalam bekerja salah satunya dengan adanya pelaksanaan program promosi jabatan yang proporsional.

4.2.3 Analisis Pelaksanaan Program Promosi Jabatan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Bandung

Dalam menganalisa sejauh mana dampak pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung, maka penulis melakukan pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas) yang dilanjutkan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, korelasi Pearson *Product Moment*, koefisien determinasi (Kd) dan uji signifikan *t*.

Adapun cara dalam memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menyebarkan kuesioner kepada 76 responden yang diambil dari populasi yang ada pada PT PLN (Persero) Bandung. Setelah itu data yang diperoleh dikumpulkan, dicatat, dan diolah untuk proses yang lebih lanjut. Proses analisis data untuk uji validitas, reliabilitas, korelasi menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*.

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas data maka selanjutnya akan mengukur seberapa besar dampak pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung, dengan menggunakan analisis korelasi Pearson *Product Moment* dengan cara mengkorelasi skor total dari variabel X dengan skor total dari variabel Y dari 76 responden. Hipotesis yang akan diuji yaitu :

H_0 : $\rho = 0$; Ho ditolak, artinya tidak terdapat dampak yang signifikan antara pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung.

H_1 : $\rho \neq 0$; H_1 diterima, artinya terdapat dampak yang signifikan antara pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung.

Dari kuesioner yang disebarkan oleh penulis, maka diperoleh nilai ordinasi dari tanggapan responden tersebut. Sistem penilaian terhadap jawaban responden tersebut menggunakan *skala likert*. Kemudian data awal yang berbentuk ordinal tersebut dirubah menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI).

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan perhitungan variabel X (pelaksanaan program promosi jabatan) dan variabel Y (semangat kerja karyawan) dengan perhitungan analisis korelasi Pearson *Product Moment* yang merupakan metode statistik non parametrik dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows*.

4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier sederhana karena data-data yang ada di dalam penelitian ini masih bersifat sederhana yaitu hanya ada satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent.* Adapun pengertian regresi linier sederhana menurut Jonathan Sarwono (2006:66) adalah : mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung.

Penulis juga akan melakukan uji statistik analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sumber : Sugiyono (2010:261)

Hasil dari pengolahan data statistik non parametrik dengan mempergunakan rumus analisis regresi linier sederhana dapat dilihat dalam *output* SPSS 17.0 *for windows* berikut ini :

Tabel 4.27
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**15.278**	2.772		5.512	.000
	Promosi_Jabatan	**.480**	.096	.501	4.982	.000

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Angka *output* pada uji regresi linier sederhana antara promosi jabatan dan semangat kerja karyawan menghasilkan angka konstan sebesar 15.278, kemudian peningkatan semangat kerja sebesar 0.480. Angka tersebut kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier sederhana Y = 15.278 + 0.480X, dimana angka ini berarti setiap terjadi pelaksanaan program promosi jabatan per satu kali maka nilai peningkatan semangat kerja karyawan akan bertambah sebesar 0.480.

4.2.3.2 Analisis Korelasi Pearson *Product Moment*

Perhitungan korelasi menggunakan korelasi Pearson *Product Moment* digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk interval, untuk mencari besarnya korelasi antara variabel bebas (promosi jabatan) dengan variabel terikat (semangat kerja karyawan) dapat digunakan rumus analisis korelasi non-parametrik, yaitu korelasi Pearson *Product Moment*. Hal ini dapat diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Sumber: Sugiyono, (2010 : 228)

Keterangan :

r_{xy} = korelasi *Pearson Product Moment*
$\sum_{xy}$ = jumlah perkalian butir variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan (X) dengan butir variabel Semangat Kerja (Y)
$\sum x^2$ = jumlah butir variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan (X) kuadrat
$\sum y^2$ = jumlah butir variabel Semangat Kerja (Y) kuadrat

Hasil dari pengolahan data statistik non parametrik dengan mempergunakan rumus Pearson *Product Moment* dapat dilihat dalam *output* SPSS 17.0 *for windows* berikut ini :

Tabel 4.28
Hasil Uji Korelasi Pearson *Product Moment*

Correlations

		Promosi_Jabatan	Semangat_Kerja
Promosi_Jabatan	Pearson Correlation	1	**.501****
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
Semangat_Kerja	Pearson Correlation	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Angka *output* pada korelasi Pearson *Product Moment* antara promosi jabatan dan semangat kerja karyawan menghasilkan angka 0.501. Angka tersebut menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut cukup, sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin besar perubahan yang terjadi pada promosi jabatan maka akan semakin besar semangat kerja karyawan atau sebaliknya, semakin kecil perubahan pada promosi jabatan maka akan semakin rendah semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pelaksanaan program promosi jabatan (variabel X) berdampak terhadap semangat kerja karyawan (variabel Y), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut :

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

Dimana :
Kd = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi

Maka : $Kd = r^2 \times 100\%$

$Kd = (0.501)^2 \times 100\%$

$Kd = 25.10\ \%$

Adapun hasil dari pengolahan data statistik non parametrik dengan mempergunakan SPSS 17.0 *for windows* berikut ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501[a]	**.251**	.241	3.3307546

a. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi (Kd) sebesar 25.10 %. Angka tersebut berarti besarnya dampak pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 25.10 %. Sedangkan sisanya, yaitu 74.90 % dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu kompensasi, konflik dengan rekan kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan lain-lain.

4.2.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Sedangkan hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah hipotesis nol (Ho) dan hipotesis satu (H1).

Pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$; Ho ditolak, artinya tidak terdapat dampak yang signifikan antara pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung.

H_1 : $\rho \neq 0$; H_1 diterima, artinya terdapat dampak yang signifikan antara pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

Bila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H1 diterima.

Bila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H1 ditolak.

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka dilakukan pengujian uji t dengan persamaan di bawah ini :

$$t = r\frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :
t = Probabilitas
r = Koefisien Korelasi Pearson *Product Moment*
n = Jumlah Responden

Kriteria pengujian adalah Ho jika harga dari rumus di atas (t hitung) yang didapat dari tabel distribusi *t* dengan ά = 0.01 (1%) untuk mengetahui diterima atau ditolak, dinyatakan melalui kriteria yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000 : 316-317) yaitu :

- Jika t tabel > t hitung

  Maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti H1 diterima atau pelaksanaan program promosi jabatan tidak berdampak terhadap semangat kerja karyawan.

- Jika t tabel < t hitung

  Maka Ho terdapat pada daerah penolakan, berarti H1 diterima atau pelaksanaan program promosi jabatan berdampak terhadap semangat kerja karyawan.

Di bawah ini adalah penghitungan uji signifikasi :

t hit= $t = r\frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

t hit = $0.501\ \frac{\sqrt{(76 - 2)}}{\sqrt{1 - 0.501^2}}$

t hit = 4.98

Adapun hasil dari pengolahan data statistik non parametrik dengan mempergunakan SPSS 17.0 *for windows* berikut ini :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.278	2.772		5.512	.000
	Promosi_Jabatan	.480	.096	.501	**4.982**	.000

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Uraian pengujian hioptesis sebagai berikut :

R = 0.501
ά = 0.01
n = 76

Derajat kebebasan (dk) = n-2

= 76 – 2 = 74

Karena dk = 74 terletak antara 60 – 120 dilihat dari hasil t tabel, maka untuk mendapatkan nilai t tabel harus dilakukan interpolasi dengan rumus sebagai berikut :

$$T74 = t60 - \frac{dk - 60}{120 - 60} \quad (t60 - t120)$$

$$T74 = 2.660 - \frac{74 - 60}{120 - 60} \quad (2.660 - 2.617)$$

$T74 = 2.660 - 0.23\ (0.043)$
$T74 = 2.660 - 0.00989$

$T74 = 2.65011$ dibulatkan menjadi 2.650

t hitung > t tabel = 4.98 > 2.650

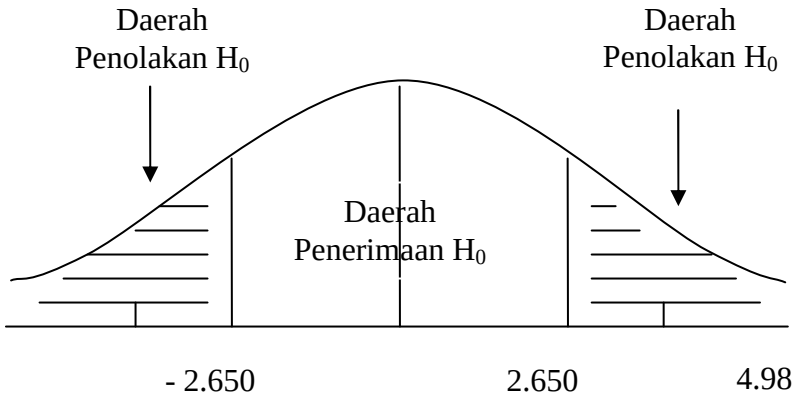
Kriteria :

Bila t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Bila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

T hitung (4.98) > t tabel (2.650) maka Ho ditolak H1 diterima.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan Ho dan daerah penerimaan H1 :



Gambar 4.2
Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan

Pada dk = 74 nilai t tabel (ά = 0.01) dari hasil interpolasi = 2.650, sedangkan nilai t hitung = 4.98, maka t hitung > t tabel yaitu dengan nilai 4.98 > 2.650, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa "terdapat dampak yang signifikan antara pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bandung". Pernyataan ini didukung oleh **Manullang (2008:155)** yang mengemukakan :

> Ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Pertama-tama ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif.