BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian, akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, aktivitas perusahaan, Kualitas supervisi, dan tingkat roduktivitas pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ-UPJ Majalaya.

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan Perseroan Milik Negara yang bergerak di bidang pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia baik di perkotaan maupun pedesaan, baik untuk kalangan industri, komersial, rumah tangga maupun umum.

Karena kebutuhan listrik di Indonesia semakin meningkat, maka PLN memerlukan dana yang cukup besar, dan dana itu tidak dapat dipenuhi oleh PLN dan pemerintah. Untuk bisa memperoleh dana dari pihak luar atau swasta, maka PLN harus merubah statusnya dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas, sesuai dengan PP RI No. 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN berubah menjadi PT PLN (Perseroan). Sehingga bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat berubah menjadi perusahaan persero dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

dan Banten sejak tanggal 30 Juli 1994.

4.1.2 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ-UPJ Majalaya

Listrik mulai masuk ke Majalaya pada tahun 1927 dengan mendapat pasokan dari Gardu Induk (GI) Rancaekek. Sekitar tahun 1960 dibentuk kantor PLN Ranting Majalaya yang membawahi kantor jaga Ciparay, Rancaekek, dan Cicalengka.
Industri tekstil Majalaya berkembang sangat pesat, sehingga pada akhir tahun 1974 PLN Ranting Majalaya telah dapat menjual 3 juta KWH per bulan dan sekitar 75% digunakan industri. Mengingat hal itu, maka berdasarkan SK Direksi PLN Pusat No. 0165/DIR/1974 tanggal 16 Juli 1974 PLN Ranting Majalaya ditingkatkan statusnya menjadi PLN Cabang kelas C.

Wilayah PLN cabang Majalaya ini adalah bekas Ranting Majalaya ditambah dengan Kantor Banjaran, Soreang, Ciwidey, dan Pangalengan yang merupakan sebagian dari daerah perusahaan PLN Cabang Bandung.

Dengan adanya program Listrik Masuk Desa (LMD) dimulai pada tahun 1977, maka selain perkembangan industri juga terjadi kenaikan yang cukup pesat jumlah pelanggan rumah tangga. Sehingga dalam jangka waktu 5 tahun sejak dibentuk PLN Cabang Majalaya telah terjadi kenaikan jumlah pelanggan hamper 3 kali lipat dan jumlah KWH yang terjual 2 kali lipat. Maka, berdasarkan SK Direksi

PLN Pusat No. 151/Dir/1979 tanggal 27 Desember 1979 PLN Cabang Majalaya ditingkatkan lagi dari kelas C menjadi kelas B.

Dengan Sk Direksi No. 074/DIR/1982 telah memutuskan untuk meningkatkan klasifikasi PLN Cabang Majalaya dari kelas B menjadi kelas A dengan batas wilayah geografis sebagai berikut :

1. Sebelah Utara : Sungai Citarum
2. Sebelah Timur : Kabupaten Garut dan Sumedang
3. Sebelah Selatan : Kabupaten Garut
4. Sebelah Barat : Kabupaten Cianjur

Cabang Majalaya terdapat 1 buah PLTD (Perusahaan Listrik Tenaga Diesel) yaitu PLTD Cipelah yang terletak di perbatasan Kabupaten Cianjur yang jauhnya lebih kurang 60 km dari Baleendah.

Pada bulan Mei 1991 Kantor PLN Cabang Majalaya pindah dari Majalaya ke Baleendah dengan menempati kantor baru. Hal ini sesuai dengan rencana PEMDA Kabupaten Bandung, untuk memindahkan ibukota Kabupaten Bandung dialihkan ke Soreang, walaupun demikian Kantor PLN Cabang Majalaya tetap berada di Baleendah mengingat lokasinya cukup strategis berada di tengah-tengah antara keberadaan kantor-kantor jaga.

Sesuai dengan perubahan status dari PERUM menjadi PT. PLN (Persero) dengan PP RI No. 23 tanggal 16 Juni 1994 dan untuk meningkatkan pelayanan baik kepada konsumen, maka sejak tanggal 30 Mei 1995 telah dibentuk kantor Ranting

Ciparay yang menempati kantor Cabang Majalaya yang mengelola konsumen di daerah Majalaya dan Ciparay, sedangkan kantor jaga Ciparay dihapus.

Begitu juga sebagai akibat pertumbuhan industri sekitar Rancaekek, Banjaran, dan soreang, maka terbentuklah ranting-ranting yaitu Ranting Rancaekek, Banjaran dan Soreang. Setelah bergulirnya restrukturisasi di tubuh PLN, khususnya di Distribusi Jawa Barat Nomor 145.K/021/PD.ll/2000, dibentuklah Unit Pelayanan pada cabang-cabang di lingkungan PT. PLN Distribusi Jawa Barat.

Sesuai dengan Keputusan Pimpinan Distribusi tersebut di PT. PLN (Persero) Cabang Majalaya lahirlah :

1. Unit Pelayanan Pelanggan Baleendah
2. Unit Pelayanan Pelanggan Cicalengka
3. Unit Pelayanan Pelanggan Soreang
4. Unit Pelayanan Pelanggan Banjaran

Sehubungan kantor UPP Cicalengka berada di Rancaekek dan kantor UPPciparay berada di Majalaya, maka berdasarkan Keputusan General Manager Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat No. 058.K/021/GM.UBD Jabar/2001 UPP Ciparay berubah menjadi UPP Majalaya begitu juga dengan UPP Cicalengka berubah menjadi UPP Rancaekek.

Pada tanggal 7 Januari 2004 General Manager PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengeluarkan Keputusan No. 003.K/021/GM.DJBB/2004 tentang pola Organisasi dan Uraian Fungsi Organisasi. Jenjang ketiga pada Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ), Unit Pelayanan Tegangan Menengah (TM)/Tegangan

Tinggi (TT) dan Unit Jaringan (UJ) di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan SK tersebut, maka UPP berubah menjadi UPJ, begitu juga dengan struktur organisasi dan uraian tugasnya.

4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. **Visi:**

   Visi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ-UPJ Majalaya yang telah dirumuskan adalah: "**Menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul, terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani**."

   Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insani.

   Penjabaran :

   1. Diakui

      Mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukkan bahwa PLN pantas dipandang sebagai Perusahaan Kelas Dunia.

   2. Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi pihak-pihak yang berkepentingan.
   3. Memberikan layanan yang mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan.

4. Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional.
5. Bekerja dengan pola pikir prima (Mindset of Excellence).
6. Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.
7. Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
8. Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolok ukur mutakhir dan terbaik.
9. Memposisikan diri sebagai Perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
10. Mengelola usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal.
11. Meningkatkan kualitas proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan.
12. Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi, menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten, menjadi perusahaan pilihan.
13. Mewujudkan kinerja Perusahaan dengan kualitas setaraf kelas dunia dalam usaha bisnis kelistrikan.
14. Berfokus pada peningkatan kualitas proses secara terus-menerus untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Membangun lingkungan kerja yang memungkinkan anggota perusahaan mentransformasikan potensi mereka menjadi kinerja Perusahaan yang dihargai tinggi.

2. Misi

Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ-UPJ Majalaya yang telah dirumuskan adalah:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Konsekuensi terhadap strategi korporat
3. Mencari dan memanfaatkan peluang usaha secara berkesinambungan di bidang bisnis kelistrikan dan usaha lain yang terkait.
4. Mengembangkan budaya pelayanan.
5. Menerapkan prinsip-prinsip penyelenggaraan perusahaan yang baik (good corporate governance).

3. Moto:

"Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*)."

Logo



Gambar 4.1
Logo PT PLN

4.1.1.3 Aspek – Aspek Kegiatan Perusahaan

Tugas utama dari PT PLN adalah menyediakan listrik bagi kepentingan umum sekaligus mendapatkan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan dan mengusahakan penyediaan tenaga listrik dengan jumlah dan mutu yang memadai dengan merintis kegiatan usaha penyediaan listrik serta menyelenggarakan usaha – usaha lainnya yang menunjang usaha penyediaan listrik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kegiatan yang dijalankan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ-UPJ Majalaya meliputi:

1. Sebagai Bendaharawan.
2. Melaksanakan Administrasi ADM.
3. Melakukan pengawasan hasil penjualan rekening (transfer otomatis ke pusat).
4. Melaksanakan pelayanan gangguan

5. Melakukan pengawasan penagihan
6. Melaksanakan penyambungan pasang baru/tambah daya pelanggan tegangan rendah.
7. Membuat laporan kegiatan pekerjaan penyambungan dan pemutusan

4.1.2 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan BantenAPJ-UPJ Majalaya

Struktur organisasi yaitu ketentuan tertulis tentang pembagian tugas, kewajiban dan tanggung jawab serta pengaturan kerjasama dari masing-masing jabatan dalam suatu organisasi dengan maksud untuk melaksanakan tugas pokok.

Saat ini struktur organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ-UPJ Majalaya terdiri dari:

1. Manajer Fungsi Utama
2. Supervisor Pelayanan Pelanggan
3. Supervisor Pembacaan Meter dan Pengelolaan Rekening
4. Supervisor Pengendalian Penagihan
5. Supervisor Pengendalian Losses dan Penertiban
6. Supervisor Penyambungan dan Pemutusan
7. Supervisor Pemeliharaan dan Konstruksi Distribusi Tegangan Rendah
8. Supervisor Operasi Distribusi Tegangan Rendah
9. Supervisor Keuangan dan Administrasi

10. Supervisor Kantor Pelayanan.

Untuk lebih detailnya tentang struktur organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ-UPJ Majalaya dapat dilihat pada lampiran.

4.1.3 Deskripsi Jabatan

Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ) adalah Unit Garis Depan pelayanan konsumen Tegangan Rendah (TR) dan Jaringan Tegangan Rendah (TR) dengan batas sisi hilu yaitu kwh meter di gardu distribusi sisi Tegangan Rendah (TR).

1. Manajer Unit

a. Kinerja Utama: Susut, Piutang, dan Kepuasan pelanggan sesuai batas wewenang disamping kinerja unit lainnya.

b. Uraian Fungsi Utama:

1) Mensinergikan seluruh fungsi dan unsur unit dalam mengoptimalkan sumber daya dan kemitraan untuk memaksimalkan kinerja unit dan citra perusahaan.
2) Menjalin komunikasi dan hubungan kerja internal dan eksternal yang efektif serta mengembangkan dan memberdayakan seluruh potensi SDM untuk meningkatkan Budaya Perusahaan (Integritas, saling percaya, peduli, pembelajar) dan Good Corporate Government (responsibility, accountability, fairness, transparancy).

3) Melengkapi pengaturan lebih lanjut (yang belum diatur oleh Kantor Distribusi), melaksanakan monitoring dan evaluasi/audit internal, termasuk Data Pengaduan, system informasi, dan Tingkat Mutu Pelayanan (TMP).
4) Memberikan apresiasi dan melaksanakan pembinaan Sumber Daya Manusia.

2. Supervisor Keuangan, Administrasi Dan SDM

Fungsi utama Supervisor Keuangan dan Administrasi adalah melaksanakan dan mengendalikan Rekonsiliasi Cash in, memutakhirkan data system informasi (CIS, Simkeu, Simdis, dan lain-lain), dana, mitra kerja, sumber daya lainnya dan pengelolaan sumber daya manusia antara lain :

a. Melaksanakan Administrasi Keuangan.
b. Melaksanakan Pencatatan dan Akuntansi
c. Melaksanakan Administrasi ADM.
d. Melaksanakan tugas Kesekretariatan dan umum
e. Melaksanakan pelaporan keuangan (sesuai kebutuhan).
f. Melaksanakan administrasi fasilitas dan sarana.
g. Melakukan pengawasan hasil penjualan rekening (transfer otomatis ke pusat).
h. Rekonsiliasi cash in harian bersama fungsi terkait.
i. Membuat laporan kegiatan sesuai bidang tugasnya.

4.1.4 Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Sesuai dengan ukuran sampel telah ditentukan di Bab III. Data mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut :

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Pria	22	70
Wanita	8	30
Jumlah	30	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui profil Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya berdasarkan jenis kelamin. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 22 orang atau sebesar 70% dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 8 orang atau sebesar 30%, jadi responden paling banyak berdasarkan jenis kelamin adalah pria. Namun demikian, dengan adanya komposisi responden ini diharapkan sudah dapat mewakili populasi karyawan laki-laki dan perempuan.

b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
21-30 Tahun	6	20
31-40 Tahun	9	30
41-55 Tahun	15	50
Jumlah	30	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui profil Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya berdasarkan usia. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 20%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 30% dan responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 50%. Jadi responden paling banyak berdasarkan usia adalah responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 15 orang. Hal ini dikarenakan oleh pada tingkat usia 41-51, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia matang ,punya pengalaman, cakap dan produktif untuk mampu mengelola dan mengembangkan perusahaan.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
S2	4	13,33
S1	12	40
Diploma	8	26,67
SMA	6	20
Jumlah	30	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui profil Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya berdasarkan pendidikan terakhir. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S2 berjumlah 4 orang atau sebesar 13,33%, responden yang berpendidikan S1 berjumlah 12 orang atau sebesar 40%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 8 orang atau sebesar 26,67% dan responden yang berpendidikan SMA berjumlah 6 orang atau sebesar 20%. Jadi responden paling banyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah S1.

d. Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Profil responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada table 4.4 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1-5 Tahun	2	6,66
6-10 Tahun	6	20
11-15 Tahun	7	23,33
16-20 Tahun	6	20
>20 Tahun	9	30
Jumlah	30	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2011)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui profil Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya berdasarkan lamanya bekerja. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 1-5 tahun berjumlah 2 orang atau 6,66%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 6-10 tahun berjumlah 6 orang atau 20%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 11-15 tahun berjumlah 7 orang atau 23,33%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 16-20 tahun berjumlah 6 orang atau 20%, dan responden berdasarkan lamanya bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 9 orang atau 30%. Jadi responden paling banyak berdasarkan lamanya bekerja adalah lebih dari 20 tahun dikarenakan untuk menjalankan pengawasan diperlukan pengalaman bekerja yang cukup, untuk melakukan fungsi pengawasan.

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Analisis Kualitas Supervisi Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya."

Pada bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden sebanyak 30 orang pada bagian divisi Supervisor Keuangan, Administrasi dan SDM yang menjadi responden tentang peran komite audit dalam pengawasan perusahaan. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal mengunakan rumus sebagai berikut.

$$\%\text{skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2007

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan

b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Analisis kualitatif diakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel Kualitas Supervisi. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya dalam pengawasan perusahaan berdasarkan indikator:

Tabel 4.5

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Kualitas Supervisi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Feedback	252	300	84,0%	Baik
2	Perhatian Supervisor	237	300	79,0%	Baik
3	Konseling & Mentoring	212	300	70,66%	Baik
4	Supervisor sebagai panutan	201	300	67,0%	Cukup
	Kepemimpinan	**902**	**1200**	**75,17%**	**Baik**
5	Pengarahan Terhadap Karyawan	233	300	77,66%	Baik
6	Memaksimalkan Kesempatan	248	300	82,66	Baik
	Penugasan	**481**	**600**	**80,17%**	**Baik**
7	Penumbuhan sikap mental kerja	236	300	78,66%	Baik
8	Penjelasan Mengenai Penugasan	247	300	82,33%	Baik
9	Menampung Keluhan & Hambatan	257	300	84,66%	Baik
10	Meminimalkan Stress	256	300	85,33%	Baik
	Kondisi Kerja	**996**	**1200**	**83,0%**	**Baik**
	Total	**2379**	**3000**	**79,30%**	**Baik**

Analisis kualitatif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel Kualitas Supervisi. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya dalam pengawasan perusahaan berdasarkan indikator:

4.2.1.1 Kepemimpinan

Kualitas Supervisi berperan dalam memastikan manajemen perusahaan untuk memberikan gambaran yang sebenarnya tentang kondisi pengawasan supervisor didalam perusahaan serta melakukan pengarahan terhadap karyawan. Guna mengetahui bagaimana gambaran Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dalam memonitor kinerja karyawan, akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari ketiga butir pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Butir Pernyataan	Nomor Instrument	Skor Jawaban Responden					∑ skor aktual	∑ Skor Ideal
			5	4	3	2	1		
1	Feedback	1	14	9	7	-	-	127	150
		2	11	13	6	-	-	125	150
2	Perhatian Supervisor	3	4	14	10	2	-	110	150
		4	14	9	7	-	-	127	150
3	Konseling & Mentoring	5	4	8	16	2	-	104	150
		6	-	18	12	-	-	108	150
4	Supervisor sebagai panutan	7	-	8	16	6	-	92	150
		8	3	13	14	-	-	109	150
	Total							902	1200

Sumber: Data Primer Penelitian 2011 (Diolah)

Pada umumnya responden sependapat bahwa kualitas supervisi telah memastikan dalam tingkat produktivitas karyawan terdapat informasi bagi manajemen mengenai kondisi kinerja karyawan di perusahaan. Kualitas Supervisi juga telah melakukan konseling dan mentoring bagi karyawan sehingga dapat

menghasilkan karya-karya yang berkualitas bagi perusahaan. Selain itu Kualitas Supervisi juga harus bisa mempengaruhi dan mengkoordinasikan karyawan kearah yang lebih baik guna meningkatkan produktivitas yang tinggi. Dan supervisor harus memberikan gambaran yang sebenarnya tentang rencana dan komitmen jangka panjang bagi perusahaan.

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.6 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dalam memonitor kinerja karyawan di perusahaan. Pada indikator Kepemimpinan dengan jumlah item pernyataan 4 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor Tanggapan Responden} = \frac{902}{1200} \times 100\%$$
$$= 75{,}17\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 71,11% sehingga Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dalam memonitor kepemimpinan supervisor di perusahaan dikategorikan.

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap keempat butir pernyataan yang diajukan

mengenai kualitas supervisi dalam memonitor kepemimpinan supervisor di perusahaan termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah memperlihatkan peran yang besar dalam memonitor kepemimpinan supervisor di perusahaan.

4.2.1.2 Penugasan

Selain memonitor kepemimpinan di perusahaan, kualitas supervisi juga berperan dalam memonitor penugasan karyawan di perusahaan. Guna mengetahui bagaimana Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dalam memonitor penugasan karyawan di perusahaan, akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari keempat butir pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut

Tabel 4.7

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Penugasan

No	Butir Pernyataan	Nomor Instrument	Skor Jawaban Responden					∑ skor aktual	∑ Skor Ideal
			5	4	3	2	1		
1	Pengarahan Terhadap Karyawan	9	-	18	12	-	-	108	150
		10	11	13	6	-	-	125	150
2	Memaksimalkan Kesempatan	11	11	13	6	-	-	125	150
		12	5	23	2	-	-	123	150
	Total							481	1200

Sumber: Data Primer Penelitian 2011 (Diolah)

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa Kualitas Supervisi dalam memonitor penugasan selalu patuh terhadap undang-undang dan peraturan, karena dalam memonitor kondisi kerja perusahaan tersebut kualitas supervisi tidak mendapat benturan dari pihak manapun. Kualitas supervisi juga memonitor proses kondisi kerja yang sedang terjadi ataupun yang ditunda dalam hal mana perusahaan menjadi salah satu pihak yang terkait di dalamnya dan bersama-sama dengan supervisor dengan mengarahkan, membimbing, dan melatih bawahan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi secara maksimal.

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.7 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dalam memonitor penugasan karyawan pada perusahaan. Pada indikator *penugasan karyawan* dengan jumlah item pernyataan 2 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor Tanggapan Responden} = \frac{481}{600} \times 100\%$$
$$= 80{,}17\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 80,17% sehingga Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dalam memonitor penugasan karyawan pada perusahaan dikategorikan baik. Data ini menunjukkan bahwa Kualitas Supervisi pada PT. PLN

(PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah menunjukkan peran yang besar dalam memonitor penugasan karyawan pada perusahaan.

4.2.1.3 Kondisi Kerja

Disamping itu, seorang supervisor juga perlu menciptakan iklim yang membuat karyawan bekerja dengan tenang dan bersemangat sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta pemantauan atas proses pengawasan yang dilakukan oleh *supervisor* atau satuan pengawasan intern. Guna mengetahui Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dalam kondisi kerja karyawan pada perusahaan, akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari keempat butir pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja

No	Butir Pernyataan	Nomor Instrument	Skor Jawaban Responden					∑ skor aktual	∑ Skor Ideal
			5	4	3	2	1		
1	Penumbuhan sikap mental kerja	13	14	9	7	-	-	127	150
		14	3	13	14	-	-	109	150
2	Penjelasan mengenai penugasan	15	5	22	3	-	-	122	150
		16	11	13	6	-	-	125	150
3	Menampung keluhan & hambatan	17	8	19	3	-	-	125	150
		18	18	6	6	-	-	132	150
4	Meminimalkan stress	19	14	9	7	-	-	127	150
		20	12	15	3	-	-	129	150
	Total							996	1200

Sumber: Data Primer Penelitian 2011 (Diolah)

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa kualitas supervisi sudah menunjukkan tanggungjawabnya terhadap kondisi kerja karyawan pada perusahaan menyangkut pemahaman tentang hal yang berpotensi mengandung resiko. Kualitas supervisi juga melakukan pengkajian terhadap sistem Melatih bawahan dengan menekankan kerja sama kelompok dalam meningkatkan kondisi kerja yang nyaman terhadap karyawan yang dilakukan oleh *supervisor* atau satuan pengawasan intern.

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.8 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai kondisi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dalam pengawasan perusahaan. Pada indikator dalam kondisi kerja karyawan perusahaan dengan jumlah item pernyataan 3 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor Tanggapan Responden} = \frac{996}{1200} \times 100\%$$

$$= 83{,}0\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 83,0% sehingga kondisi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dan melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan yang

diajukan mengenai kondisi kerja karyawan di perusahaan termasuk kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah menunjukkan peran yang besar dalam meningkatkan kondisi kerja di perusahaan.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah tinggi. Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah memperlihatkan peran yang besar dalam memonitor kpemimpinan pada perusahaan dan dalam memonitor kondisi kerja. Selain itu Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) juga sudah menunjukkan peran yang besar dalam pengawasan perusahaan.

4.2.2 Analisis Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya."

Pada bagian ini akan diuraikan data tanggapan 30 orang pada bagian Supervisi Keuangan, Administrasi dan SDM yang menjadi responden tentang Tingkat Produktivitas. Sama halnya pada kualitas supervisi, skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal. Analisis dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel Tingkat Produktivitas Karyawan. Selanjutnya untuk mendapatkan gambaran tingkat Produktifitas Karyawan secara

menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas kelima indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Tingkat Produktivitas Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Penyelesaian tugas	110	150	73,33%	Baik
2	Penguasaan tugas	104	150	69,33%	Baik
3	Pemahaman tugas	110	150	73,33%	Baik
	Kemampuan Kerja	**324**	**450**	**72,00%**	**Baik**
4	Mempunyai kompetensi	100	150	66,67%	Cukup Baik
5	Keinginan dalam bekerja sama	109	150	72,67%	Baik
6	Perlakuan yang adil	113	150	75,33%	Baik
	Motivasi Kerja	**322**	**450**	**71,56%**	**Baik**
7	Hasil akhir	90	150	60,00%	Cukup Baik
8	Kualitas pekerjaan	113	150	75,33%	Baik
9	Ukuran pekerjaan	110	150	73,33%	Baik
	Hasil Kerja	**313**	**450**	**69,56%**	**Baik**
10	Profesional	98	150	65,33%	Cukup Baik
11	Penghematan sarana perusahaan	106	150	70,67%	Baik
12	Melaksanankan fungsi dan tugas	110	150	73,33%	Baik
	Efektivitas	**314**	**450**	**69,78%**	**Baik**
13	Memberikan kesempatan	111	150	74,00%	Baik
14	Perlakuan setara dan wajar	107	150	71,33%	Baik
15	Hak-hak karyawan	103	150	68,67%	Baik
	Efesiensi	**321**	**450**	**71,33%**	**Baik**
	Total	**1594**	**2250**	**70,84%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Produktifitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya sudah baik. Artinya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya sudah dikelola dengan baik. Hal ini didukung oleh kemampuan kerja, motivasi kerja, hasil kerja, efektifitas & efisiensi, dan kewajaran dalam tata kelola perusahaan yang termasuk dalam kriteria baik. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai tingkat produktifitas karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya berdasarkan indikator:

4.2.2.1 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja bisa diartikan sebagai pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efesien cenderung mampu menunjukan tingkat produktivitas yang tinggi. Guna mengetahui bagaimana kemampuan kerja pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero), akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari ketiga butir pernyataan mengenai kemampuan kerja yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut

Tabel 4.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerja

No	Butir Pernyataan	Nomor Instrument	Skor Jawaban Responden					∑ skor aktual	∑ Skor Ideal
			5	4	3	2	1		
1	Penyelesaian tugas	21	3	15	11	1	-	110	150
2	Penguasaan tugas	22	4	8	16	2	-	104	150
3	Pemahaman tugas Penyelesaian tugas	23	3	16	9	2	-	110	150
							-		
	Total							324	350

Sumber: Data Primer Penelitian 2011 (Diolah)

Pada umumnya responden sependapat penyelesaian tugas sudah secara tepat waktu agar mudah diakses, karena penyelesaian tugas tersebut berguna bagi kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Penguasan tugas secara serius akan memungkinkan perusahaan melakukan pengembangan dan perluasan, yang berakibat kedalam dan ke luar. Akibat kedalam adalah terbukanya kesempatan promosi buat karyawan yang potensial. Kemudian pemahaman tugas mampu mempengaruhi karyawan agar melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.10 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai kemampuan kerja pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero). Pada indikator kemampuan kerja dengan jumlah item pernyataan 3 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor Tanggapan Responden} = \frac{324}{450} \times 100\% = 72{,}0\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 72,00% sehingga kemampuan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dikategorikan melalui garis kontinum berikut.

4.2.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan kehendak yang memengaruhi prilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya. Guna mengetahui bagaimana motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero), akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari ketiga butir pernyataan mengenai motivasi kerja yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut

Tabel 4.11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Butir Pernyataan	Nomor Instrument	Skor Jawaban Responden					∑ skor aktual	∑ Skor Ideal
			5	4	3	2	1		
1	Mempunyai kompetensi	24	1	13	11	5	-	100	150
2	Keinginan dalam bekerja sama	25	4	11	15	-	-	109	150
3	Perlakuan yang adil	26	4	17	7	2	-	113	150
	Total							322	450

Sumber: Data Primer Penelitian 2011 (Diolah)

Melalui tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa perusahaan meyakini bahwa semua organ perusahaan dan semua karyawan mempunyai kompetensi yang belum sesuai dengan tugas, tanggungjawab, dan kemampuan karyawan yang belum optimal. Dengan demikian dapat dikategorikan cukup baik dengan persentase 66,67%. Perusahaaan juga memiliki ukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang konsisten dengan nilai-nilai perusahaan, sasaran utama dan strategi perusahaan

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.11 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero). Pada indikator motivasi kerja dengan jumlah item pernyataan 3 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor Tanggapan Responden} = \frac{322}{450} \times 100\%$$
$$= 71{,}56\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 71,56% sehingga motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dikategorikan Baik.

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan yang diajukan mengenai motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas terhadap perusahaan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah tinggi.

4.2.2.3 Hasil Kerja

Hasil Kerja adalah suatu proses yang dhasilkan pegawai dalam pekerjaannya. Guna mengetahui bagaimana responsibilitas pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero), akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari ketiga butir pernyataan mengenai Hasil Kerja yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja

No	Butir Pernyataan	Nomor Instrument	Skor Jawaban Responden					∑ skor aktual	∑ Skor Ideal
			5	4	3	2	1		
1	Hasil akhir	27	2	9	8	9	2	90	150
2	Kualitas pekerjaan	28	6	12	11	1	-	113	150
3	Ukuran kinerja	29	4	14	10	2	-	110	150
							-		
	Total							313	450

Sumber: Data Primer Penelitian 2011 (Diolah)

Melalui tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa masih cukup banyak organ dalam perusahaan yang kurang memikirkan hasil akhir yang belum optimal terhadap pekerjaannya. Sehingga supervisor menilai kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan belum memenuhi hasil akhir yang memuaskan dengan standar perusahaan. Oleh karena itu dikategorikan cukup baik dengan persentase 60,00% .

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.12 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai hasil kerja pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero). Pada indikator hasil kerja dengan jumlah item pernyataan 3 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor Tanggapan Responden} = \frac{313}{450} \times 100\%$$
$$= 69{,}56\ \%$$

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan yang diajukan mengenai responsibilitas termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa hasil kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah tinggi.

4.2.2.4 Efektivitas

sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan dan suatu ukuran yang membandingkan penggunaan masukan dengan realisasi/keluaran . semakin besar keluaran, semakin tinggi tingkat efektivitas pada hasil kerja, yang berarti dapat meningkatkan produktivitas. Guna mengetahui bagaimana Efektivitas pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero), akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari ketiga butir pernyataan mengenai independensi yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas

No	Butir Pernyataan	Nomor Instrumen t	Skor Jawaban Responden					∑ skor aktual	∑ Skor Ideal
			5	4	3	2	1		
1	Profesional	30	4	11	5	9	1	98	150
2	Penghematan sarana perusahaan	31	4	11	12	3	-	106	150
3	Melaksanakan fungsi dan tugas	32	4	12	14	-	-	110	150
	Total							314	450

Sumber: Data Primer Penelitian 2011 (Diolah)

Melalui tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa perusahaan belum dikelola secara profesional. Dalam pengelolaan perusahaan cukup sering terjadi benturan kepentingan dan pengaruh dari pihak tertentu. Hal ini terjadi karena masing-masing organ perusahaan belum melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.13 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai Efektivitas pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero). Pada indikator Efektivitas dengan jumlah item pernyataan 3 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor Tanggapan Responden} = \frac{314}{450} \times 100\%$$
$$= 69{,}78\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 69,78% sehingga Efektivitas pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dikategorikan melalui garis kontinum berikut.

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan yang diajukan mengenai independensi termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa efetivitas dalam meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah tinggi.

4.2.2.5 Efesiensi

sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan dan suatu ukuran yang membandingkan penggunaan masukan dengan realisasi/keluaran .

semakin besar keluaran, semakin tinggi tingkat efisiensi pada hasil kerja, yang berarti dapat meningkatkan produktivitas. Guna mengetahui bagaimana Efesiensi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero), akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari ketiga butir pernyataan mengenai efesiensi pekerjaan yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efesiensi

No	Butir Pernyataan	Nomor Instrument	Skor Jawaban Responden					∑ skor aktual	∑ Skor Ideal
			5	4	3	2	1		
1	Penyesuaian jam kerja	33	4	14	11	1	-	111	150
2	Hak-hak karyawan dalam bekerja	34	5	11	10	4	-	107	150
3	Perlakuan setara dan wajar	35	3	11	12	4	-	103	150
	Total							321	450

Sumber: Data Primer Penelitian 2011 (Diolah)

Melalui tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa perusahaan belum dikelola secara profesional. Dalam pengelolaan perusahaan cukup sering terjadi benturan kepentingan dan pengaruh dari pihak tertentu. Hal ini terjadi karena masing-masing organ perusahaan belum melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.14 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai Efesiensi

pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero). Pada indikator Efesiensi dengan jumlah item pernyataan 3 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor Tanggapan Responden} = \frac{321}{450} \times 100\% = 71{,}33\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 71,33% sehingga Efesiensi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) dikategorikan.

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan yang diajukan mengenai independensi termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa efesiensi dalam meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah tinggi.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah tinggi. Artinya PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero) sudah dikelola dengan baik.

4.2.3 Analisis Kualitas Supervisi Berpengaruh Terhadap Tingkat Produktifitas Kerja Karyawan

Pada bagian ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya pengaruh dari kualitas supervisi dalam Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero). Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*.

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini dituangkan kedalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\rho = 0$ Kualitas Supervisi (X) tidak berpengaruh terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero)

Ha: $\rho \neq 0$ Kualitas Supervisi (X) berpengaruh terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya (Persero)

Penolakan dan penerimaan Ho didasarkan pada nilai statistik uji t dan nilai signifikansi. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,702) maka Ho ditolak dan Ha diterima atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Data variabel X (Kualitas Supervisi) dan variabel Y (Tingkat Produktivitas Karyawan) yang digunakan untuk perhitungan korelasi dan regressi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.15

Rekap Data Variabel Kualitas Supervisi (X) dan Variabel Tingkat Produktivitas Karyawan (Y)

NO	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	63.5488	47.686	4038.450	2273.936	3030.375
2	64.9494	46.682	4218.425	2179.228	3031.981
3	50.5638	41.056	2556.698	1685.603	2075.952
4	52.7892	42.980	2786.700	1847.289	2268.885
5	50.5302	44.297	2553.301	1962.206	2238.326
6	29.7791	29.465	886.795	868.210	877.453
7	44.5646	41.947	1986.004	1759.584	1869.369
8	36.4922	31.529	1331.681	994.046	1150.544
9	56.6386	33.942	3207.931	1152.025	1922.399
10	55.4585	38.045	3075.645	1447.399	2109.902
11	52.5266	43.336	2759.044	1878.018	2276.298
12	50.928	48.798	2593.661	2381.216	2485.169
13	59.1362	51.309	3497.090	2632.603	3034.213
14	56.1543	56.125	3153.305	3150.016	3151.660
15	52.0676	45.642	2711.035	2083.183	2376.464
16	41.9929	38.846	1763.404	1509.012	1631.256
17	47.5354	31.598	2259.614	998.453	1502.038
18	31.4083	29.562	986.481	873.935	928.505
19	42.7694	38.117	1829.222	1452.936	1630.258
20	52.0958	29.737	2713.972	884.301	1549.183
21	35.6458	37.118	1270.623	1377.716	1323.087
22	36.8323	32.764	1356.618	1073.506	1206.788
23	41.8076	37.159	1747.875	1380.784	1553.524
24	45.2708	33.484	2049.445	1121.198	1515.861
25	39.1728	30.532	1534.508	932.185	1196.012
26	68.4938	60.741	4691.401	3689.408	4160.348
27	55.6639	54.711	3098.470	2993.304	3045.433
28	57.4423	63.038	3299.618	3973.752	3621.030
29	46.6639	44.171	2177.520	1951.077	2061.191
30	32.0402	47.748	1026.574	2279.843	1529.846
∑	**1450.962**	**1252.164**	**73161.110**	**54785.973**	**62353.353**

4.2.3.1 Analisis Korelasi

Kedekatan hubungan antara variabel kualitas supervisi dengan tingkat produktivitas diukur melalui koefisien korelasi. Korelasi antara kualitas supervisi dengan tingkat produktivitas dihitung menggunakan korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{xy} = \frac{30.(62353,35)-(1450,96).(1252,16)}{\sqrt{\{30.73161,11 -(1450,96)^2\}.\{30.54785,97-(1252,16)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.870.600,50 - 1.816.834,07}{\sqrt{\{2.194.833,3 - 2.105.284,92\}.\{1.643.579,10 - 1.567.904,67\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{53.766,43}{\sqrt{\{89.548,38\}.\{75.674,43\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{53.766,43}{\sqrt{6.776.522.614}}$$

$$r_{xy} = \frac{53.766,43}{82.319,63687}$$

$$r_{xy} = 0.653$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 17 *for windows*, diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antara kualitas supervisi dengan tingkat produktivitas karyawan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.16

Korelasi Antara Variabel X dengan Variabel Y

Correlations

		Tingkat Produktivitas	Kualitas Supervisi
Pearson Correlation	Tingkat Produktivitas	1.000	.653**
	Kualitas Supervisi	.653**	1.000
Sig. (1-tailed)	Tingkat Produktivitas	.	.000
	Kualitas Supervisi	.000	.
N	Tingkat Produktivitas	30	30
	Kualitas Supervisi	30	30

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa besar hubungan antar variabel kualitas supervisi dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,653. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang erat/kuat antara kualitas supervisi dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin besar kualitas supervisi akan membuat tingkat produktivitas semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas supervisi akan membuat tingkat produktifitas makin tidak baik.

Selain itu, tingkat signifikansi koefisien korelasi (diukur dari sig.) menghasilkan angka 0.000 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya koefisien korelasi antara

kualitas supervisi dengan tingkat produktivitas pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya signifikan pada level 5%

4.2.3.1 Analisis Regressi

Sebelum diuji kualitas supervisi (X) terhadap tingkat produktivitas karyawan (Y) pada pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya, terlebih dahulu dihitung koefisien regressi. Menggunakan data-data yang tercantum pada tabel 4.15, dapat diestimasi persamaan regressi menggunakan rumus sebagai berikut:

Konstanta (a)

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

$$a = \frac{(73.161{,}11).(1.252{,}16) - (1.450{,}96)(62.353{,}35)}{30.(73.161{,}11) - (1.450{,}96)^2}$$

$$a = \frac{91.609.415{,}5 - 90.472{,}216{,}72}{2.194.833.3 - 2.105.284.92}$$

$$a = \frac{1.137.198{,}78}{89{,}548{,}38}$$

$$a = 12{,}702$$

Koefisien regressi variabel X (b)

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

$$b = \frac{30.(62.353{,}35) - (1.450{,}96)(1.252{,}16)}{30.(73.161{,}11) - (1.450{,}96)^2}$$

$$b = \frac{1.870.600{,}50 - 1.816{,}834{,}07}{2.194.833{,}30 - 2.105.284.92}$$

$$b = \frac{53.766{,}43}{89.548{,}38}$$

$$b = 0{,}600$$

Menggunakan software SPSS 17 *for windows*, diperoleh hasil regressi kualitas supervisi terhadap tingkat produktifitas seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.702	6.497		1.955	.061
	Kualitas Supervisi	.600	.132	.653	4.564	.000

a. Dependent Variable: Tingkat Produktivitas

Melalui hasil regressi yang terdapat pada tabel di atas maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 12,702 + 0,600 X

Dimana : Y = Kualitas Supervisi

X = Tingkat produktivitas

Nilai konstanta (a) sebesar 12,702 menunjukkan nilai rata-rata Tingkat produktivitas karyawan pada pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya apabila Kualitas Supervisi tidak berperan. Kemudian nilai koefisien regressi (b) sebesar 0,600 menunjukkan Tingkat produktivitas karyawan pada pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya apabila Kualitas Supervisi ditingkatkan sebesar satu satuan.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi memiliki tanda positif, artinya semakin baik Kualitas Supervisi akan mengoptimalkan Tingkat produktivitas karyawan pada pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya. Sebaliknya, semakin tidak baik Kualitas Supervisi akan menurunkan Tingkat produktivitas karyawan pada pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.

4.2.3.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-square) merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh dari hasil kuadrat koefisien korelasi, dari nilai koefisien yang diperoleh, yaitu sebesar 0,653, dihitung koefisien determinasi (KD) sebagai berikut.

$$KD = (0{,}653)^2 \times 100\% = 42{,}7\%$$

Menggunakan software SPSS 17 *for windows*, diperoleh hasil regressi peranan komite audit terhadap Tingkat Produktivitas karyawan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653[a]	.427	.406	7.18711

a. Predictors: (Constant), Kualitas Supervisi

b. Dependent Variable: Tingkat Produktivitas

Koefisien determinasi sebesar 42,7% menunjukkan bahwa 57,3% perubahan yang terjadi dalam tingkat produktivitas pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya bisa dijelaskan oleh kualitas supervisi. Artinya

kualitas supervisi mampu memberikan kontribusi atau peran dalam tingkat produktivitas pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya sebesar 42,7 persen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 57,3% dijelaskan variabel lain di luar variabel tingkat produktivitas, menurut simanjuntak (1999:128) seperti: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.

4.2.3.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini dituangkan kedalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\rho = 0$ Kualitas Supervisi (X) tidak berperan dalam Meningkatkan Produktivitas (Y) pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya

Ha: $\rho \neq 0$ Kualitas Supervisi (X) berperan dalam Meningkatkan Produktivitas (Y) pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya

Penolakan dan penerimaan Ho didasarkan pada nilai statistik uji t dan nilai signifikansi. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,701) maka Ho ditolak dan Ha diterima atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

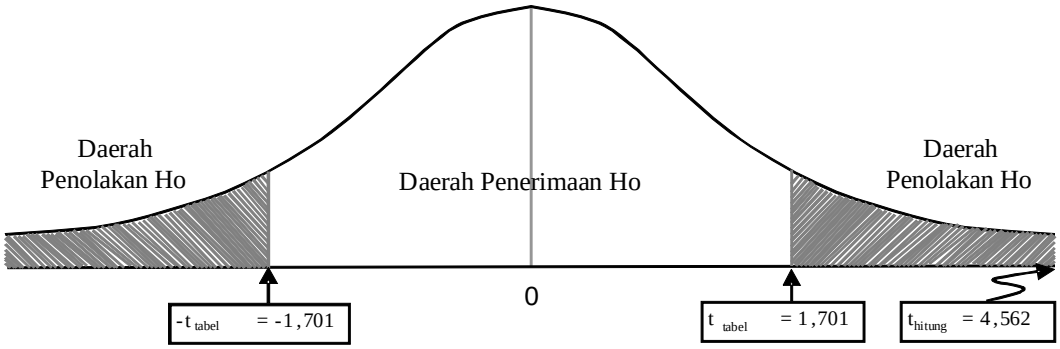
Selanjutnya, masih dengan menggunakan data perhitungan pada tabel di atas, akan dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji signifikansi kualitas supervisi dalam tingkat produktivitas karyawan. Melalui koefisien korlasi yang diperoleh di atas akan diuji apakah kualitas supervisi benar-benar dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Dengan kata lain, akan dilakukan pengujian apakah kualitas supervisi benar-benar merupakan salah satu faktor penunjang tingkat produktivitas pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya. Nilai statistik uji t dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t_{hitung} = r_{xy} \times \sqrt{\frac{n-2}{1-\left(r_{xy}\right)^2}}$$

$$t_{hitung} = 0{,}653 \times \sqrt{\frac{30 - 2}{1 - (0{,}653)^2}}$$

$$t_{hitung} = 4{,}562$$

Melalui hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,562, sementara pada tabel t dengan tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas (30-2) = 28 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,701. Karena t_{hitung} (4,562) lebih besar dari t_{tabel} (1,701), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat kualitas supervisi dalam tingkat produktivitas pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kualitas supervisi berperan signifikan dalam tingkat produktivitas pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.



Gambar 4.10

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Dari hasil semua pernitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas supervisi mempunyai korelasi yang kuat dan positif (+) terhadap peningkatan produktifitas karyawan, ditunjukkan oleh angka hasil korelasi yang kuat yaitu sebesar 0,563. Ini berarti bahwa semakin besar kualitas supervisi akan meningkatkan produktivitas karyawan semakin tinggi.

Keberadaan kualitas supervisi juga mempunyai peran yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan, ditunjukkan oleh besarnya t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 4,562 > 1,701. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa kualitas supervisi berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Setelah mendapatkan hasil dari perhitungan di atas baik perhitungan manual maupun menggunakan *SPSS 17.0 For Windows*, hasilnya adalah keberadaan kualitas supervisi

dan tingkat produktivitas karyawan sudah baik, serta adanya peran yang kuat dan signifikan antara keberadaan kualitas supervisi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa hasil penelitian ini didukung oleh teori Menurut Agus Dharma (2001:13) menyatakan bahwa :

"Kemampuan seorang supervisor untuk memimpin bawahannya akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan".