**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Gambaran Umum Perusahaan**
3. **Sejarah Singkat Perusahaan**

Awal sejarah adanya listrik di Indonesia dimulai sejak penjajahan Belanda. Listrik masuk di wilayah Indonesia pada tahun 1893 di daerah Batavia (Jakarta Sekarang), maka 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai timbul di daerah Sumatera Utara (Medan). Sentralnya di bangun di tanah pertapakan kantor Pln Cabang Medan yang sekarang di Jl. Listrik No.12 Medan, di bangun oleh NV NIGEM/OGEM perusahaan swasta Belanda.

 Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di daerah Tanjung Pura dan Pangkalan Berandan (1924), Tebing Tinggi (1927), Sibolga (NV ANIWM) Berastagi dan Tarutung (1929), Tanjung Balai (1931) milik Gemeente-Kotapraja, Labuhanbilik (1936) dan Tanjung Tiram (1937). Pada tahun 1955 berdirilah PLN Distribusi cabang Sumatera Utara (Sumatera Timur dan Tapanuli) setelah dikeluarkannya SK Menteri PUTL.No 16/1/20 tanggal 20 mei 1961, maka organisasi kelistrikan di ubah menjadi Sumatera Utara, Aceh, Riau, dan Sumatera Barat menjadi PLN Eksploitasi 1.

 Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi 1 Sumatera Utara tersebut, maka dengan keputusan Direksi PLN No.KPTS 009/DIRPLN/66 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi 1 dibagi menjadi 4 cabang dan 1 sektor, yaitu cabang Medan, Binjai, Sibolga, P.Siantar (berkedudukan di Tebing Tinggi). PP

NO. 18 Tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik keseluruh wilayah Indonesia. Dalam SK Menteri tersebut PLN Eksploitasi 1 Sumatera Utara di ubah menjadi Eksploitasi II Sumatera Utara. Kemudian menyusul peraturan Menteri PUTL NO.013/PRT/75 yang merubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah. PLN Eksploitasi II menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara.

 PT. PLN (Persero) Cabang Rantauprapat yang sekarang menjadi PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Rantauprapat. Perubahan nama ini disebabkan semakin meningkatnya kebutuhan listrik untuk masyarakat Wilayah Rantauprapat.

**b. Visi dan Misi PT.PLN (Persero) UP3 Rantauprapat**

1. Visi PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

Visi perusahaan adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

1. Misi PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat
2. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
3. Menjadi tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
4. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
5. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan
6. **Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat**

Seiring berkembangnya suatu perusahaan dibutuhkan pula tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada didalamnya. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan membentuk wadah yang disebut organisasi, yang di dalamnya terdapat hubungan antar komponen bagian pada posisi dalam suatu perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka pembagian tugas dalam perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

1. Manajer

Tugas pokok dari manajer yaitu mengelola dan melaksanakan kegiatan penjualan tenaga listrik, pelayanan, pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi tenanga listrik di Wilayah kerjanya secara efesien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor Induk untuk menghasilkan pendapatan perusahaan yang didukung dengan pelayanan, mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik yang memenuhi kebutuhan pelanggan.

Adapun tanggung jawab utama manajer yaitu :

1. Menjaga nama baik PT. PLN (Persero)
2. Memimpin, mengurus, dan mengelola wilayah sesuai dengan tugas pokoknya dengan senantiasa berusaha meningkatkan daya guna dan hasil guna dari wilayah.
3. Mewakili PLN dalam melakukan tindakan hukum di lingkungan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
4. Mengusulkan dan melaksanakan rencana kerja dan anggaran yang ditetapkan direksi PLN
5. Melaksanakan kebijaksanaan umum dalam mengurus wilayah yang telah digariskan oleh direksi
6. Menetapkan kebijaksanaan wilayah sesuai dengan kebijaksanaan umum yang ditetapkan direksi
7. Menjaga agar laporan kauangan wilayah kerjanya tidak menimbulkan kualifikasi bagi auditor
8. Bidang Teknik

Bertanggung jawab atas tersusunnya strategi, standarisasi dan penerapan sistem pengelolaan jaringan dan pembangkit serta penerapan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan yang efektif, efesien dengan tingkat mutu dan keandalan yang baik. Menyusun dan membina penerapan sistem pengelolaan jaringan distribusi dan pembangkit.

1. Strategi pengoperasian dan pemeliharaan
2. Standar operasi dan pemeliharaan serta standar penerapan dan pengujian peralatan’
3. Standar desain dan kriteria kontruksi
4. Manajemen pengadaan perbekalan
5. Pengendalian susut energi listrik dan gangguan serta usulan perbaikan
6. Bidang Sumber Daya Manusia dan Administrasi

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan Organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industri, pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat dan hukum, dan pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

1. Mengelola
2. Pengembanga organisasi dan manajemen
3. Pengembangan sumber daya manusia
4. Administrasi dan data kepegawaian
5. Membina hubungan industri
6. Mengelola :
7. Sertifikasi asset
8. Dokumentasi dan perpustakaan
9. Administrasi kesekretariatan, protokol, dan rumah tangga kantor induk
10. Sub Bidang Anggaran Dan Pendanaan

 Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan anggaran unit sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik serta menerapkan tata kelola perusahaan yang baik

1. Sub Bidang Keuangan

 Bertanggung jawab atas penyelenggaraan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi sesuai ketentuan yang berlaku serta menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

1. Sub Bidang Akuntansi

 Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan akuntansi unit sesuai dengan standar akuntansi keuangan, serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu serta menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

STRUKTUR ORGANISASI

PLT MANAJER RAYON

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) UP3 Rantauprapat**

ASS/JUN OFFICER ADM UMUM & K3

ASS/OFFICIER ADM

TEKNIK

ASS/PENYAMBUNGAN & PEMUTUSAN

ASS/KONTRUKSI

ASS/PENGENDALIAN

SUSUT & PJU

ASS/PEMELIHARAAN DISTRIBUSI

ASS/JUN OP.OPERASI DIST

SUPERVISOR

ADMINISTRASI

ANALYST KINERJA RAYON

SUPERVISOR TEKNIK

ASS/ANALYST PELAYANAN PELANGGAN

ASS/JUN OFFICER CATER & PENGENDALIAN PIUTANG

ASS/JUN ANALYST AKUNTANSI & KEUANGAN

1. **Karakteristik Responden Penelitian**
2. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Laki-laki | 17 | 54,84% |
| 2 | Perempuan | 14 | 45,16% |
| **Total** | **31** | **100%** |

 ***Sumber : Hasil Penelitian (2019)***

Berdasarkan Tabel 4.1, jumlah responden laki-laki sebanyak 17 orang (54,84%), sedangkan perempuan sebanyak 14 orang (45,16%).

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan Usia, responden dalam penelitian ini dapat kelompokkan seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**

**Data Reponden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | 20-30 Tahun | 7 | 22,58 % |
| 2 | 31-40 Tahun | 6 | 19,35 % |
| 3 |  > 40 Tahun | 18 | 58,07 % |
| **Total** | **31** | **100%** |

 ***Sumber : Hasil Penelitian (2019)***

 Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui usia responden yaitu 20-30 tahun sebanyak 7 orang (22,58%), usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang (19,45%), usia lebih 40 tahun sebanyak 18 orang (58,07%).

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan Pendidikan Terakhir, responden dalam penelitian ini dapat kelompokkan seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**

**Data Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | SMA/SMK | 11 | 35,48 % |
| 2 | D1-D3 | 2 | 6,45 % |
| 3 | S1 | 18 | 58,07 % |
| **Total** | **31** | **100%** |

 ***Sumber : Hasil Penelitian (2019)***

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui pendidikan terakhir responden SMA/SMK sebanyak 11 orang (35,48%), pendidikan terakhir D1-D3 sebanyak 2 orang (6,45%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang (58,07%).

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan Pendidikan Terakhir, responden dalam penelitian ini dapat kelompokkan seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**

**Data Reponden Berdasarkan Lama Bekerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Lama Bekerja** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | 1-5 Tahun | 10 | 32,3% |
| 2 | 5- 10 Tahun | 9 | 29% |
| 3 | 10 Tahun Ke Atas | 12 | 38,7 % |
| **Total** | **31** | **100%** |

 ***Sumber : Hasil Penelitian (2019)***

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui lama bekerja responden 1-5 tahun sebanyak 10 orang (32,3%), lama bekerja responden 5-10 tahun sebanyak 9 orang (29%), lama bekerja responden 10 tahun ke atas 12 orang (38,7%).

1. **Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**
2. **Analisis Deskriptif Variabel Faktor Personal (X1)**

Adapun jawaban dari responden penelitian untuk variabel Faktor Personal (X1) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

**Frekuensi Jawaban Responden Untuk Faktor Personal (X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | **Total** |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** |
| P1 | 6 | 19,4 | 12 | 38,7 | 9 | 29,0 | 4 | 12,9 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P2 | 1 | 3,2 | 6 | 19,4 | 16 | 51,6 | 8 | 25,8 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P3 | 1 | 3,2 | 5 | 16,1 | 19 | 61,3 | 6 | 19,4 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P4 | 0 | 0,0 | 5 | 16,1 | 18 | 58,1 | 8 | 25,8 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P5 | 1 | 3,2 | 7 | 22,6 | 16 | 51,6 | 7 | 22,6 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P6 | 0 | 0,0 | 5 | 16,1 | 20 | 64,5 | 6 | 19,4 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P7 | 3 | 9,7 | 5 | 16,1 | 16 | 51,6 | 7 | 22,6 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P8 | 1 | 3,2 | 5 | 16,1 | 16 | 51,6 | 7 | 22,6 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P9 | 1 | 3,2 | 13 | 41,9 | 12 | 38,7 | 5 | 16,1 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P10 | 2 | 6,5 | 14 | 45,2 | 12 | 38,7 | 3 | 9,7 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |

**Sumber : *Hasil Penelitian (2019)***

 Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1, hasilnya sebanyak 6 orang (19,4%) menyatakan sangat setuju, 12 orang (38,7%) menyatakan setuju, 9 orang (29,0%) menyatakan kurang setuju, dan 4 orang (12,9%) menyatakan tidak setuju.
2. Pernyataan nomor 2, hasilnya sebanyak 1 orang (3,2%) menyatakan sangat setuju, 6 orang (19,4%) menyatakan setuju, 16 orang (51,6%) menyatakan kurang setuju, dan 8 orang (25,8%) menyatakan tidak setuju.
3. Pernyataan nomor 3, hasilnya sebanyak 1 orang (3,2%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (16,1%) menyatakan setuju,19 orang (61,3%) menyatakan kurang setuju, dan 6 orang (19,4%) menyatakan tidak setuju.
4. Pernyataan nomor 4, hasilnya sebanyak 5 orang (16,1%) menyatakan setuju, 18 orang (58,1%) menyatakan kurang setuju, dan 8 orang (25,8%) menyatakan tidak setuju.
5. Pernyataan nomor 5, hasilnya sebanyak 1 orang (3,2%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (22,6%) menyatakan setuju, 16 orang (51,6%) menyatakan kurang setuju, dan 7 orang (22,6%) menyatakan tidak setuju.
6. Penyataan nomor 6, hasilnya sebanyak 5 orang (16,1%) menyatakan setuju,20 orang (64,5%) menyatakan kurang setuju dan 6 orang (19,4%) menyatakan tidak setuju.
7. Pernyataan nomor 7, hasilnya sebanyak 3 orang (9,7%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (16,4%) menyatakan setuju, 16 orang (51,6%) menyatakan kurang setuju, dan 7 orang (22,6%) menyatakan tidak setuju.
8. Pernyataan nomor 8, hasilnya sebanyak 1 orang (3,2%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (16,1%) menyatakan setuju, 16 orang (51,6%) menyatakan kurang setuju, dan 7 orang (22,6%) menyatakan tidak setuju.
9. Pernyataan nomor 9, hasilnya sebanyak 1 orang (3,2%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (41,9%) menyatakan setuju, 12 orang (38,7%) menyatakan kurang setuju, dan 5 orang (16,1%) menyatakan tidak setuju.

10. Pernyataan nomor 10, hasilnya sebanyak 2 orang (6,5%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (45,2%) menyatakan setuju, 12 orang (38,7%) menyatakan kurang setuju, dan 3 orang (9,7%) menyatakan tidak setuju.

**b. Adapun Deskriptif Variabel Faktor Organisasional (X2)**

 Adapun jawaban dari responden penelitian untuk variabel faktor organisasional (X2) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**

**Frekuensi Jawaban Responden Untuk Faktor Organisasional (X2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | **Total** |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** |
| P1 | 8 | 25,8 | 15 | 48,4 | 3 | 9,7 | 5 | 16,1 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P2 | 7 | 22,6 | 18 | 58,1 | 4 | 12,9 | 2 | 6,5 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P3 | 11 | 35,5 | 11 | 35,5 | 5 | 16,1 | 4 | 12,9 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P4 | 13 | 41,9 | 11 | 35,5 | 4 | 12,9 | 3 | 9,7 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P5 | 8 | 25,8 | 16 | 51,6 | 3 | 9,7 | 4 | 12,9 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P6 | 10 | 32,3 | 13 | 41,9 | 2 | 6,5 | 6 | 19,4 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |

**Sumber :*Hasil Penelitian (2019)***

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1, hasilnya sebanyak 8 orang (25,8%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (48,4%) menyatakan setuju, 3 orang (9,7%) menyatakan kurang setuju, dan 5 orang (16,1%) menyatakan tidak setuju.
2. Pernyataan nomor 2, hasilnya sebanyak 7 orang (22,6%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (58,1%) menyatakan setuju, 4 orang (12,9%) menyatakan kurang setuju, dan 5 orang (16,1%) menyatakan tidak setuju.
3. Pernyataan nomor 3, hasilnya sebanyak 11 orang (35,5%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (32,3%) menyatakan setuju, 5 orang (16,1%) menyatakan kurang setuju, dan 4 orang (12,9%) menyatakan tidak setuju.
4. Pernyataan nomor 4, hasilnya sebanyak 13 orang (41,9%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (32,3%) menyatakan setuju, 4 orang (12,9%) menyatakan kurang setuju, dan 3 orang (9,7%) menyatakan tidak setuju.
5. Pernyataan nomor 5, hasilnya sebanyak 8 orang (25,8%) mentakan sangat setuju, 16 orang (51,6%) menyatakan setuju, 3 orang (9,7%) menyatakan kurang setuju, dan 4 orang (12,9%) menyatakan tidak setuju.
6. Pernyataan nomor 6, hasilnya sebanyak 10 orang (32,3%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (41,9%) menyatakan setuju, 2 orang (6,5%) menyatakan kurang setuju, dan 6 orang (19,4%) menyatakan tidak setuju.

**c. Analisis Deskriptif Variabel Faktor Non-Organisasi (X3)**

Adapun jawaban dari responden penelitian untuk variabel faktor non-organisasi(X3) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**

**Frekuensi Jawaban Responden Untuk Faktor Non-Organisasi (X3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | **Total** |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** |
| P1 | 7 | 22,6 | 17 | 54,8 | 5 | 16,1 | 2 | 6,5 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P2 | 8 | 25,8 | 13 | 41,9 | 4 | 12,9 | 6 | 19,4 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P3 | 6 | 19,4 | 15 | 48,4 | 7 | 22,6 | 3 | 9,7 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P4 | 2 | 6,5 | 16 | 51,6 | 7 | 22,6 | 6 | 19,4 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P5 | 11 | 35,5 | 11 | 35,5 | 5 | 16,1 | 4 | 12,9 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P6 | 9 | 29,0 | 15 | 48,4 | 6 | 19,4 | 1 | 3,2 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |

**Sumber :*Hasil Penelitian (2019)***

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1, hasilnya sebanyak 7 orang (22,6%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (54,8%) menyatakan setuju, 5 orang (16,1%) menyatkan kurang setuju, dan 2 orang (6,5%) menyatakan tidak setuju.
2. Pernyataan nomor 2, hasilnya sebanyak 8 orang (25,8%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (41,9%) menyatakan setuju, 4 orang (12,9%) menyatakan kurang setuju, dan 6 orang (19,4%) menyatakan tidak setuju.
3. Pernyataan nomor 3, hasilnya sebanyak 6 orang (19,4%) menyatakan sangat setuju, 15 orang menyatakan setuju, 7 orang (22,6%) menyatakan kurang setuju, dan 3 orang (9,7%) menyatakan tidak setuju.
4. Pernyataan nomor 4, hasilnya sebanyak 2 orang (6,5%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (51,6%) menyatakan setuju, 7 orang (22,6%) menyatakan kurang setuju, dan 6 orang (19,4%) menyatakan tidak setuju.
5. Pernyataan nomor 5, hasilnya sebanyak 11 orang (35,5%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (35,5%) menyatakan setuju, 5 orang (16,1%) menyatakan kurang setuju, dan 4 orang (12,9%) menyatakan tidak setuju.
6. Pernyataan nomor 6, hasilnya sebanyak 9 orang (29,0%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (48,4%) menyatakan setuju, 6 orang (19,4%) menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (3,2%) menyatakan tidak setuju.

**d. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (Y)**

Adapun jawaban dari responden penelitian untuk variabel komitmen organisasional (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**

**Frekuensi Jawaban Responden Untuk Komitmen Organisasional (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | **Total** |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** | **Jlh** | **%** |
| P1 | 15 | 48,4 | 13 | 41,9 | 1 | 3,2 | 2 | 6,5 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P2 | 12 | 38,7 | 14 | 45,2 | 5 | 16,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P3 | 9 | 29,0 | 14 | 45,2 | 6 | 19,4 | 2 | 6,5 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P4 | 7 | 22,6 | 18 | 58,1 | 5 | 16,1 | 1 | 3,2 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P5 | 15 | 48,4 | 11 | 35,5 | 4 | 12,9 | 1 | 3,2 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |
| P6 | 14 | 45,2 | 10 | 32,3 | 5 | 16,1 | 2 | 6,5 | 0 | 0,0 | 31 | 100,0 |

**Sumber :*Hasil Penelitian (2019)***

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1, hasilnya sebanyak 15 orang (48,4%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (41,93%) menyatakan setuju, 1 orang (3,2%) menyatakan kurang setuju, dan 2 orang (6,5%) menyatakan tidak setuju.
2. Pernyataan nomor 2, hasilnya sebanyak 12 orang (38,7%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (45,2%) menyatakan setuju, dan 5 orang (16,1%) menyatakan kurang setuju.
3. Pernyataan nomor 3, hasilnya sebanyak 9 orang (29,0%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (45,2%) menyatakan setuju, 6 orang (19,4%) menyatakan kurang setuju, dan 2 orang (6,5%) menyatakan tidak setuju.
4. Pernyataan nomor 4, hasilnya sebanyak 7 orang (22,6%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (58,1%) menyatakan setuju, 5 orang (16,1%) menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (3,2%) menyatakan tidak setuju.
5. Pernyataan nomor 5, hasilnya sebanyak 15 orang (48,4%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (35,5%) menyatakan setuju, 4 orang (12,9%) menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (3,2%) menyatakan tidak setuju.
6. Pernyataan nomor 6, hasilnya sebanyak 14 orang (45,2%) menyatakan sangat setuju, 10 orang (32,3%) menyatakan setuju, 5 orang (16,1%) menyatakan kurang setuju, dan 2 orang (6,5%) menyatakan tidak setuju.
7. **Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak bias dan efesiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Ada beberapa kriteria persyaratan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, yang dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan yaitu :

1. Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram, dilakukan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak mencong ke kiri dan mencong ke kanan.



**Gambar 4.2 : Histogram**

**Sumber : Data diolah (SPSS ver.20,0;2019)**

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukan oleh distribusi data tersebut yang tidak mencong ke kiri atau mencong ke kanan.

1. Pendekatan Grafik

Cara lainnya melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik *PP plot* akan membentuk *plot* antara nilai teoritas (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduannya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual normal.



**Gambar 4.3 : P-P Plot**

**Sumber : Data diolah (SPSS ver.20,0;2019)**

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dijelaskan bahwa titik-titik terlihat searah mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dijelaskan bahwa sebaran data adalah berdistribusi normal.

Penjelasan ini diperkuat dengan pendapat Nugroho (2015:24) yang menyatakan, “Suatu variabel dinyatakan normal jika gambar berdistribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal”. Namun untuk lebih memastikan bahwa disepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorv-Smirnov (K-S)*.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 31 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | ,78756066 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,099 |
| Positive | ,080 |
| Negative | -,099 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,549 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,924 |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

 **Sumber : Data diolah (SPSS ver.20,0;2019)**

Melalui tabel 4.9 terlihat bahwa nilai *Aysmp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,924 dan diatas nilai signifikan (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar ariabel bebas, jika terdapat korelasi maka telah terjadi problem multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat multikolinearitas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Menurut Uyanto (2016:58) “ Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tidak lebih dari 5, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas”.

Hasil pengujian multikolinearitas dapat terlihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**

**Uji Multikolinearitas**

|  |
| --- |
|  |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Faktor Personal | ,893 | 1,120 |
| Faktor Organisasional | ,483 | 2,071 |
| Faktor Non-Organisasi | ,478 | 2,093 |

 **Sumber : Data diolah (SPSS ver.20,0;2019)**

 Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai angka VIF dibawah 5, hal ini menunjukan tidak terjadi multikolinearitas.

 Hasil pengujian statistik dengan model regresi linear berganda tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik sehingga model regresi linear berganda dapat digunakan sebagai alat uji statistik dalam penelitian ini.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi varians gangguan berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terjadi maka terdapat heteroskedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini :



**Gambar 4.4 : Uji Heteroskedastisitas**

**Sumber : Data diolah (SPSS ver.20,0:2019)**

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa titi-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik tersebut tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali. Hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitaspada model regresi sehingga model layak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional berdasarkan variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non-organisasi.

**Tabel 4.11**

**Uji Glejser**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,189 | 1,240 |  | ,959 | ,346 |
| Faktor Personal | -,017 | ,041 | -,082 | -,407 | ,687 |
| Faktor Organisasional | ,025 | ,030 | ,232 | ,851 | ,402 |
| Faktor Non-Organisasi | -,027 | ,037 | -,199 | -,728 | ,473 |
| a. Dependent Variable: abs\_res |

 **Sumber : Data diolah (SPSS ver.20,0;2019)**

 Pada Tabel 4.11 menunjukan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, dimana hasil uji signifikan variabel faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non-organisasi menunjukan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

1. **Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS ver 20.0.

**Tabel 4.12**

**Uji Regresi Linear Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,558 | 2,198 |  | 3,894 | ,001 |
| Faktor Personal | -,209 | ,072 | -,135 | -2,889 | ,008 |
| Faktor Organisasional | ,520 | ,052 | ,634 | 9,945 | ,000 |
| Faktor Non-Organisasi | ,468 | ,066 | ,452 | 7,058 | ,000 |

1. Dependent Variabel: Komitmen Organisasional

**Sumber : Data diolah (SPSS ver.20.0;2019)**

Berdasarkan hasil pengelolaan regresi linear berganda yang ditunjukan dalam tabel 4.12 Diatas, maka diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

**Y = 8,558 – 0,209X1 + 0,520X2 + 0,468X3**

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (α ) bernilai 8,558 hal ini menunjukan bahwa jika tidak ada hubungan variabel faktor personal, faktor organisasional, faktor non-organisasi, maka komitmen organisasional akan tetap ada sebesar 8,558.
2. Koefisien regresi X1 (β1) sebesar -0,209 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel faktor personal, maka komitmen organisasional akan menurun sebesar 0,209 satuan.
3. Koefisien regresi X2 (β2) sebesar 0,520 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel faktor organisasional, maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,520 satuan.
4. Koefisien regresi X3 (β3) sebesar 0,468 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel faktor non-organisasi, maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,468 satuan.
5. **Hasil Pengujian Hipotesis**
6. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial (individu) apakah faktor personal, faktor organisasional dan faktor non-organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,558 | 2,198 |  | 3,894 | ,001 |
| Faktor Personal | -,209 | ,072 | -,135 | -2,889 | ,008 |
| Faktor Organisasional | ,520 | ,052 | ,634 | 9,945 | ,000 |
| Faktor Non-Organisasi | ,468 | ,066 | ,452 | 7,058 | ,000 |

1. Dependent Variable : Komitmen Organisasional

**Sumber : Data diolah (SPSS ver.20.0;2019)**

1. **Uji t Untuk X1 ( Faktor Personal )**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel 4.13. Dengan nilai thitung untuk variabel faktor personal sebesar -2,889 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Sedangkan untuk nilai ttabel pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test α* = 5% dan df = ( n – k – 1 ) = ( 31 – 3 – 1 ) = 27, sebesar 1,703.

 Demikian thitung sebesar -2,889 > ttabel 1,703 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,008 sedang tarif signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05, maka nilai sig 0,008 < 0,005. Dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menerima Ha dan menolak Ho, maka faktor personal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang artinya jika faktor personal naik maka komitmen organisasional menurun.

1. **Uji t Untuk X2 ( Faktor Organisasional )**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel 4.12. Dengan nilai thitung untuk variabel faktor organisasional sebesar 9,945 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai ttabel pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test α* = 5% dan df = ( n – k – 1 ) = ( 31 – 3 – 1 ) = 27, sebesar 1,703.

 Demikian thitung sebesar 9,945 > ttabel 1,703 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

1. **Uji t Untuk X3 ( Faktor Non-Organisasi )**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel 4.12. Dengan nilai thitung untuk variabel faktor non-organisai sebesar 7,058 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai ttabel pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test α* = 5% dan df = ( n – k – 1 ) = ( 31 – 3 – 1 ) = 27, sebesar 1,703.

 Demikian thitung sebesar 7,058 > ttabel 1,703 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel faktor non-organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

1. Uji Serempak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji secara serempak apakah faktor personal (X1), faktor organisasional (X2) dan faktor non-organisasi (X3), secara serempak atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT.PLN (Persero) Rantauprapat, dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Serempak (Uji F)**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 332,360 | 3 | 110,787 | 160,754 | ,000b |
| Residual | 18,608 | 27 | ,689 |  |  |
| Total | 350,968 | 30 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional |
| b. Predictors: (Constant), Faktor Non-Organisasi, Faktor Personal, Faktor Organisasional |

**Sumber : Data diolah (SPSS ver.20,0;2019)**

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukan bahwa hasil uji F sebesar 160,754 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai Ftabel diperoleh dari df1 = (k – 1) = (4 – 1 = 3), df2 = (n – k) = (31 – 4 = 27) pada α = 0,05 sebesar 2,96. Jika dibandingkan dengan nilai Fhitung (160,754) > Ftabel (2,96) pada alpa 5% maka disimpulkan bahwa serempak variabel faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non-organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

1. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Koefisiensi Determinan (R2)**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |
| R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | ,973a | ,947 | ,941 | ,830 | ,947 | 160,754 | 3 |
| 1. Predictors: (Constant), Faktor Non-Organisasi, Faktor Personal, Faktor Organisasional
2. Dependent Variable : Komitmen Organisasional
 |

**Sumber : Data diolah (SPSS ver.20.0;2019)**

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil pengujian koefisensi determinan adalah Adjudted R Square sebagai berikut :

Besarnya nilai koefisen determinan Adjusted adalah 0,941 atau sama dengan 94,1%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 94,1% menegaskan bahwa komitmen organisasional dapat dijelaskan melalui variabel faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non-organisasi.

1. **Pembahasan**

Hasil analisis regresi linear berganda untuk faktor personal menunjukan thitung  sebesar -2,889 > 1,703, dengan nilai probabilitas t yakni 0,008 < 0,05. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu Ha dan menolak Ho, maka faktor personal berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional. Hal ini menunjukan bahwa faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.PLN (Persero) Rantauprapat. Yang artinya jika faktor personal ditingkatkan maka akan diikuti dengan menurunnya komitmen organisasional.

Untuk analisis regresi linear berganda variabel faktor organisasional dan faktor non-organisasi menunjukan thitung sebesar ( 9,945 > 1,703), ( 7,058 > 1,703) dengan masing-masing nilai signifikan (0,000) ; (0,000). Berpengaruh positif (searah) terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukan bahwa faktor organisasional dan faktor non-organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.PLN (Persero) Rantauprapat.

Hipotesis penelitian pertama ini menyimpulakan bahwa “ faktor personal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.PLN (Persero) Rantauprapat”. Berdasarkan hipotesis pertama dilakukan pembuktian pengujian dengan menggunakan Uji-t. Hasil perhitungan secara parsial ini menunjukan bahwa faktor personal memiliki nilai thitung sebesar -2,889 lebih besar dibandingkan dengan ttabel 1,703 (thitung > ttabel : -2,889 > 1,703 ) dengan demikian Ha diterima sedangkan Ho ditolak, yang bermakna bahwa faktor personal berpengaruh signifikan pada α = 0,05 terhadap komitmen organisasional PT.PLN (Persero) Rantauprapat.

 Hipotesis penelitian kedua ini menyimpulakan bahwa “ faktor organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.PLN (Persero) Rantauprapat”. Berdasarkan hipotesis kedua dilakukan pembuktian pengujian dengan menggunakan Uji-t. Hasil perhitungan secara parsial ini menunjukan bahwa faktor organisasional memiliki nilai thitung sebesar 9,945 lebih besar dibandingkan dengan ttabel 1,703 (thitung > ttabel : 9,945 > 1,703 ) dengan demikian Ha diterima sedangkan Ho ditolak, yang bermakna bahwa faktor organisasional berpengaruh signifikan pada α = 0,05 terhadap komitmen organisasional PT.PLN (Persero) Rantauprapat.

Hipotesis penelitian ketiga ini menyimpulakan bahwa “ faktor non-organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.PLN (Persero) Rantauprapat”. Berdasarkan hipotesis ketiga dilakukan pembuktian pengujian dengan menggunakan Uji-t. Hasil perhitungan secara parsial ini menunjukan bahwa faktor non-organisasi memiliki nilai thitung sebesar 7,058 lebih besar dibandingkan dengan ttabel 1,703 (thitung > ttabel : 7,058 > 1,703 ) dengan demikian Ha diterima sedangkan Ho ditolak, yang bermakna bahwa faktor non-organisasi berpengaruh signifikan pada α = 0,05 terhadap komitmen organisasional PT.PLN (Persero) Rantauprapat.

Hipotesis keempat pada penelitian ini menyimpulkan bahwa “faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non-organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.PLN(Persero) Rantauprapat”. Berdasrkan hipotesis keempat ini dilakukan pembuktian pengujian dengan menggunakan Uji-F. Hasil perhitungan serempak ini menunjukan bahwa faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non-organisasi memiliki nilai Fhitung sebesar 160,754 lebih besar dibandingkan Ftabel 2,96 ( Fhitung > Ftabel : 160,754 > 2,96 ). Dengan demikian bahwa pengaruh variabel independen ( faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non-organisasi) secara serempak adalah positif dan signifikan terhadap variabel dependen ( komitmen organisasional ) pada PT.PLN (Persero) Rantauprapat.

Nilai koefiseien korelasi berganda sebesar 0,941 menunjukan bahwa ketiga variabel independen ( faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non-organisasi ) mempunyai kekuatan hubungan sebesar 94,1% terhadap variabel terikat ( komitmen organisasional ) sedangkan sisahnya 5,9% dipengaruhi hubungan oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam model estimasi. Hal ini menunjukan bahwa hubungan faktor personal, faktor organisaional, dan faktor non-organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT.PLN (Persero) Rantauprapat sebesar 94,1% yang tergolong sangat kuat.