

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ditampilkan pada tabel 4.4 Berdasarkan analisis regresi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesesuaian pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Berdasarkan perhitungan tabel 4.4 dapat diketahui nilai p value sebesar $0,100 > 0.05$, sehingga hasil hipotesis gagal menolak H_0 , dengan kata lain tidak ada pengaruh kesesuaian pendidikan terhadap kinerja petugas dengan signifikansi 5%. Diperoleh angka t hitung sebesar 1.649 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 95% dan *degree of freedom two-tail* adalah 1,969, dijelaskan pada gambar 9..
2. Jumlah regu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Berdasarkan perhitungan tabel 4.4 dapat diketahui nilai p value sebesar $0,059 > 0.05$, sehingga hasil hipotesis gagal menolak H_0 , dengan kata lain tidak ada pengaruh kesesuaian pendidikan terhadap kinerja petugas. Diperoleh angka t hitung sebesar -1.898 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 95% dan *degree of freedom two-tail* adalah 1,969, dijelaskan pada gambar 10.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Berdasarkan perhitungan tabel 4.4 dapat diketahui nilai p value sebesar

$0,00 < 0.05$, sehingga hasil hipotesis menolak H_0 , dan menerima H_3 dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Diperoleh angka t hitung sebesar 6,044 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 95% dan *degree of freedom two-tail* adalah 1,969, dijelaskan pada gambar 10..

4. Usia petugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Berdasarkan perhitungan tabel 4.4 dapat diketahui nilai p value sebesar $0,769 > 0.05$, sehingga hasil hipotesis gagal menolak H_0 , dengan kata lain Faktor usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Diperoleh angka t hitung sebesar -0,294 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 95% dan *degree of freedom two-tail* adalah 1,969, dijelaskan pada gambar 10.
5. Masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Berdasarkan perhitungan tabel 4.4 dapat diketahui nilai p value sebesar $0,938 > 0.05$, sehingga hasil hipotesis gagal menolak H_0 , dengan kata lain Masa Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Diperoleh angka t hitung sebesar -0,78 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 95% dan *degree of freedom two-tail* adalah 1,969, dijelaskan pada gambar 10.

B. Saran

Berdasar kesimpulan atas hasil yang telah didapat maka saran yang bisa diajukan bagi Divisi Teknik PLN Semarang Timur dan Area Semarang adalah.

B.1. Bagi Divisi Teknik PLN Semarang Timur.

1. Kesesuaian pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena tidak hanya perbaikannya saja yang diukur dalam kinerja, namun kecepatan petugas sampai ke lokasi juga merupakan instrument kinerja. Maka diharapkan semua petugas teknik gangguan PLN selain memiliki kesesuaian pendidikan namun juga diharapkan menguasai wilayah serta kondisi jalan di area kerjanya.
2. Jumlah regu petugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena tidak adanya perubahan. Diharapkan adanya penambahan jumlah regu petugas untuk dapat menyesuaikan dengan rata-rata beban kerja.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas, oleh karena itu dibutuhkan manajemen petugas dengan menempatkan petugas dengan fisik dan stamina yang tinggi pada shift pagi serta shift sore dikarenakan pada shift tersebut memiliki rata-rata beban kerja yang tinggi dibandingkan shift malam.
4. Usia petugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan adanya *rolling shift* yang menyebabkan tidak ada perbedaan antara petugas

dengan usia muda dan usia tua. Diharapkan fokus penempatan *shift* dengan petugas usia muda di *shift* pagi, atau sore dan petugas usia tua di *shift* malam.

5. Masa kerja petugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan adanya *rolling shift* yang menyebabkan tidak ada perbedaan antara petugas dengan masa kerja yang tinggi dan rendah. Diharapkan fokus penempatan *shift* dengan petugas masa kerja yang tinggi pada *shift* pagi atau sore.

B.2. Bagi Seluruh Divisi Teknik PLN Area Semarang.

Diharapkan PT. PLN persero Area Semarang memberikan perhatian dan fokus penempatan *shift* petugas yang memiliki kondisi fisik dan stamina yang baik, dengan usia yang muda serta memiliki masa kerja yang tinggi untuk ditempatkan pada *shift* kerja dengan rata-rata beban kerja yang tinggi. Pengetahuan dan penguasaan petugas atas kondisi wilayah kerjanya sangat diutamakan untuk menunjang kinerja pelayanan divisi teknik gangguan, diharapkan dapat dijadikan rekomendasi dalam rekrutmen mendatang.

C. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Pengukuran kinerja memiliki dua instrument penilaian yaitu *wakturesponse time* dan *recovery time*. Pada penelitian mendatang sebaiknya memisahkan penilaian kinerja petugas kepada salah satu instrument saja.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan, faktor cuaca serta kondisi kemacetan jalan dimana kurang bisa dijelaskan oleh variabel kesesuaian pendidikan, jumlah regu, beban kerja, usia petugas dan masa kerja dalam penelitian ini. Sebaiknya penelitian mendatang juga melihat dari faktor lingkungan, cuaca serta kondisi lalu lintas sebagai pengukuran kinerja petugas.
3. Variabel jumlah regu merupakan ukuran 1 (satu) mobil dinas yang berisi 2 (dua) petugas gangguan, namun kurang spesifik sebagai variabel karena dalam satu mobil bisa berisi lebih dari dua petugas.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada data sekunder yang dikumpulkan dan mengabaikan tanggapan personal tiap petugas yang termasuk dalam sampel pada divisi teknik pelayanan gangguan PT. PLN Rayon Semarang Timur.