

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. PLN (Persero).

Berdirinya Perusahaan Listrik Negara ini dilatar belakangi oleh beberapa faktor kebutuhan manusia terhadap listrik antara lain sebagai penerangan untuk melangsungkan kehidupan ini. Pada tahun 1927, pemerintah Belanda membentuk LWB yaitu perusahaan listrik Negara yang mengelola PLTA pelanggan, PLTA Lamajan, PLTA Bangkok dan PLTU di Jakarta.

Pemerintah Belanda menyerah kepada Jepang dalam perang dunia ke II, maka Indonesia dikuasai oleh Jepang perusahaan listrik dan gas juga dikuasai oleh Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ketangan sekutu dan di proklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan ini dimanfaatkan bangsa Indonesia untuk mengambil alih perusahaan listrik yang dikuasai Jepang.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari jajahan Belanda, maka dikeluarkan UU No. 28 tahun 1958 tentang Nasionalisme Perusahaan Listrik dan Gas milik Belanda maka dengan Undang-undang tersebut seluruh perusahaan listrik Belanda di ambil alih Indonesia.

Pada tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal Hari Listrik Nasional (HARLISNAS) berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga No. 20 tahun 1960. Mengingat pentingnya semangat akan nilai-nilai hari listrik, maka berdasarkan keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No. 1134.k/43.pe/1992 tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

2. Visi dan Misi.

a. Visi.

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh Kembang, Unggul, dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

b. Misi.

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

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas.

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 70 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Insentif	X1.1	0.860	0,000	Valid
	X1.2	0.882	0,000	Valid
	X1.3	0.886	0,000	Valid
	X1.4	0.895	0,000	Valid
	X1.5	0.854	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.868	0,000	Valid
	X2.2	0.864	0,000	Valid
	X2.3	0.851	0,000	Valid
	X2.4	0.791	0,000	Valid
	X2.5	0.850	0,000	Valid
	X2.6	0.840	0,000	Valid
	X2.7	0.801	0,000	Valid
	X2.8	0.816	0,000	Valid
	X2.9	0.828	0,000	Valid
	X2.10	0.825	0,000	Valid
	X2.11	0.805	0,000	Valid
	X2.12	0.819	0,000	Valid
	X2.13	0.818	0,000	Valid
	X2.14	0.788	0,000	Valid
	X2.15	0.771	0,000	Valid

	X2.16	0.758	0,000	Valid
	X2.17	0.800	0,000	Valid
	X2.18	0.847	0,000	Valid
	X2.19	0.834	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.805	0,000	Valid
	Y.2	0.807	0,000	Valid
	Y.3	0.819	0,000	Valid
	Y.4	0.843	0,000	Valid
	Y.5	0.747	0,000	Valid
	Y.6	0.770	0,000	Valid
	Y.7	0.796	0,000	Valid
	Y.8	0.795	0,000	Valid
	Y.9	0.778	0,000	Valid
	Y.10	0.827	0,000	Valid
	Y.11	0.846	0,000	Valid
	Y.12	0.810	0,000	Valid
	Y.13	0.840	0,000	Valid
	Y.14	0.789	0,000	Valid
	Y.15	0.776	0,000	Valid

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 70 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas.

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 70 responden Pernyataan

dapat di katakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Insentif	0.923	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.973	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.960	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji reliabilitas dari 70 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas.

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.75672556
	Absolute	.146
Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0,102 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas.

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Insentif	0.291	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepuasan Kerja	0.837	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

c. Uji Multikolineartias.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.5. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif	0.322	3.101	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.322	3.101	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda.

Untuk menguji pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerjan terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara

simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya Insentif dan Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	24.502			
Insentif	0.704	2.166	0.034	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.322	3.109	0.003	Signifikan
F hitung	39.445			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.527			

Sumber : Data primer 2018

a. Uji Regresi Simultan (uji F).

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 39,445 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$, Insentif dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

b. Uji Regresi Parsial (uji t).

$$Y = 24.502 + 0.704X_1 + 0.322X_2 + e$$

1) Insentif.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,166 koefisien regresi (beta) 0,704 dengan probabilitas (p) = 0,034. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Insentif yang dirasakan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

2) Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,109 koefisien regresi (beta) 0,322 dengan probabilitas (p) = 0,003. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2).

Besar pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,527. Artinya, 52,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Insentif dan Kepuasan Kerja.

D. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata mean, standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi, insentif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan interval sebagai berikut:

1-1,99 = sangat rendah

2-2,99 = rendah

3-3,99 = cukup

4-4,99 = tinggi

5 = sangat tinggi

Tabel 4.7.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	70	12	25	19.09	3.147
Kepuasan Kerja	70	51	95	73.16	9.880
Kinerja Karyawan	70	37	75	61.50	7.019
Valid N (listwise)	70				

Berdasarkan tabel 4.7. dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 70 responden atas pernyataan mengenai insentif berada dalam kategori cukup, karena rata-ratanya berada pada 3,82 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Kepuasan kerja berada dalam kategori cukup, karena rata-ratanya berada pada 3,85 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi, karena rata-ratanya berada pada 4,1 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan untuk karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat dianggap cukup tinggi dan baik.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pemberian insentif pada PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat (NTB) dilakukan berdasarkan kinerja karyawan, supervisor melakukan penilaian kinerja karyawan dengan mengisi form penilaian yang langsung diberikan kepada Direksi PT. PLN (Persero). Pada saat SK (Surat Keputusan) diterima karyawan, ada sebagian karyawan yang mengatakan bahwa

insentif yang mereka terima tidak sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,166 dengan probabilitas 0,034 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka (Notoatmodjo, 2009).

Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa “Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kerjanya.

Berbagai model pemberian insentif digunakan oleh perusahaan untuk terus memacu karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja

kerja karyawan. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan (Natsirudin, 2011). Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Santi, 2014).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lia Cahya Ningtyas, Bambang Swasto, dan Mochamad Judi Mukzam (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang”, hasilnya bahwa insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat (NTB) masih belum optimal, dikarenakan karyawan kurang menggunakan waktunya dengan baik untuk bekerja dan karyawan sering berbincang-bincang diluar pekerjaan dalam waktu yang lama, hal tersebut membuktikan bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,109 dengan probabilitas 0,003 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Fondi, 2010).

Menurut Prayuginingsih (2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi (Shah, 2011).

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Ardianto, 2010).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanda Febriyana (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015”, hasilnya bahwa Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.