

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan PT PLN (Persero)

Industri kelistrikan di Indonesia dimulai sejak tahun 1898 atau pada akhir abad ke-19 pada masa pemerintahan Hindia Belanda. Pada awalnya pengolahan industri listrik dilakukan untuk kepentingan pribadi dengan perusahaan swasta milik pemerintah Belanda. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk s'Lands Waterkracht Bedriven (LWB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola beberapa PLTA yang ada di Indonesia.

Dalam perang dunia II Belanda menyerah kepada Jepang yang menyebabkan Indonesia dikuasai Jepang. Perusahaan listrik dan gas pun juga diambil alih oleh Jepang. Sehingga pada tahun 1943 perusahaan listrik menjadi Djawa Denki Jogyosha Djakarta Shisha

Dengan jatuhnya Jepang ke tangan sekutu, pada tahun 1945 Indonesia memanfaatkan dengan baik kesempatan tersebut untuk mengambil alih perusahaan listrik dan gas yang sebelumnya dikuasai oleh Jepang. Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari Jepang, pemerintah membentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU – PLN).

Kemudian BPU – PLN dipecah menjadi Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan Perusahaan Gas Negara (PGN). Namun dengan adanya agresi Belanda I dan II, sebagian besar perusahaan listrik dan gas dikuasai oleh Belanda kembali atau

kembali kepada pemiliknya semula. Setelah dikeluarkannya Kepres. RI No.

163 tentang nasionalisasi perusahaan listrik milik bangsa asing di Indonesia

jika waktu konsesinya telah habis, maka dikeluarkan UU No. 86 Tahun 1958

tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan Peraturan Pemerintah No.

18 Tahun 1958 tentang nasionalisasi perusahaan Listrik dan gas milik Belanda.

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang tersebut maka perusahaan Listrik dan

gas yang sebelumnya dikuasai Belanda telah menjadi milik Indonesia.

Mengingat perjuangan bangsa Indonesia dalam memperjuangkan

perusahaan listrik yang bertepatan pada tanggal 27 Oktober 1945, maka hari

tersebut diperingati sebagai Hari Listrik Nasional.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan bertaraf internasional yang

bergerak di bidang tenaga kelistrikan yang berdiri berdasarkan akta notaris No:

169 Tahun: 1994. Sebelum tahun 1994 PLN merupakan perusahaan jawatan,

setelah itu PLN berubah menjadi perusahaan umum (Perum), baru pada tahun

1994 PLN berubah menjadi PT. PLN (Persero). Dimana fungsi utama dari PLN

adalah sebagai fungsi bisnis dan fungsi sosial. PLN sebagai fungsi bisnis

sebagai pembangkitan, penyaluran dan pengaturan listrik yang diutamakan

untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Sedangkan fungsi sosialnya PLN

sebagai perusahaan negara yang memenuhi kebutuhan masyarakat untuk

menunjang taraf hidup masyarakat dan kemajuan suatu daerah.

PT. PLN (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik

bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu

menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/ 2000:

Kegiatan usaha perusahaan meliputi:

- a. Menjalankan usaha penyedia listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia listrik.
- b. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik meliputi kegiatan konsultasi pembangunan, pemasangan, pemeliharaan, dan pengembangan teknologi peralatan yang menunjang.
- c. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyedia tenaga listrik.
- d. Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang kelistrikan dan peralatan lain terkait dengan tenaga listrik, melakukan kerjasama dengan badan lain atau badan penyelenggara bidang kelistrikan baik dalam negeri maupun luar negeri.

2. Profil Perusahaan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang adalah Perusahaan penyedia layanan listrik bagi masyarakat Sampang yang berada dibawah pengawasan Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Pamekasan. Perusahaan yang mempunyai luas

lokasi sekitar 210 m² tersebut mempunyai 66.000 pelanggan diseluruh area yang tersebar di kabupaten Sampang.

Lokasi perusahaan tersebut juga terbilang sangat strategis di tengah kota yaitu terletak di Jl. Trunojoyo no.63, Sampang, Jawa Timur. Lokasinya terletak di jalan raya Bangkalan – Pamekasan yang merupakan akses jalan Utama yang membuat perusahaan tersebut mudah ditemukan oleh pelanggan yang berasal dari daerah di luar kota Sampang.

3. Visi, Misi dan Motto Perusahaan

Berdasarkan Nomor: 006. PM/ DIST-JATIM/ 2011 PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi pengelola distribusi tenaga listrik yang efisien andal dan berkualitas dengan pelayanan ekselen.

b. Misi

1) Mengelola distribusi tenaga listrik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan.

2) Mendistribusikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

3) Mengelola distribusi listrik yang aman terhadap lingkungan.

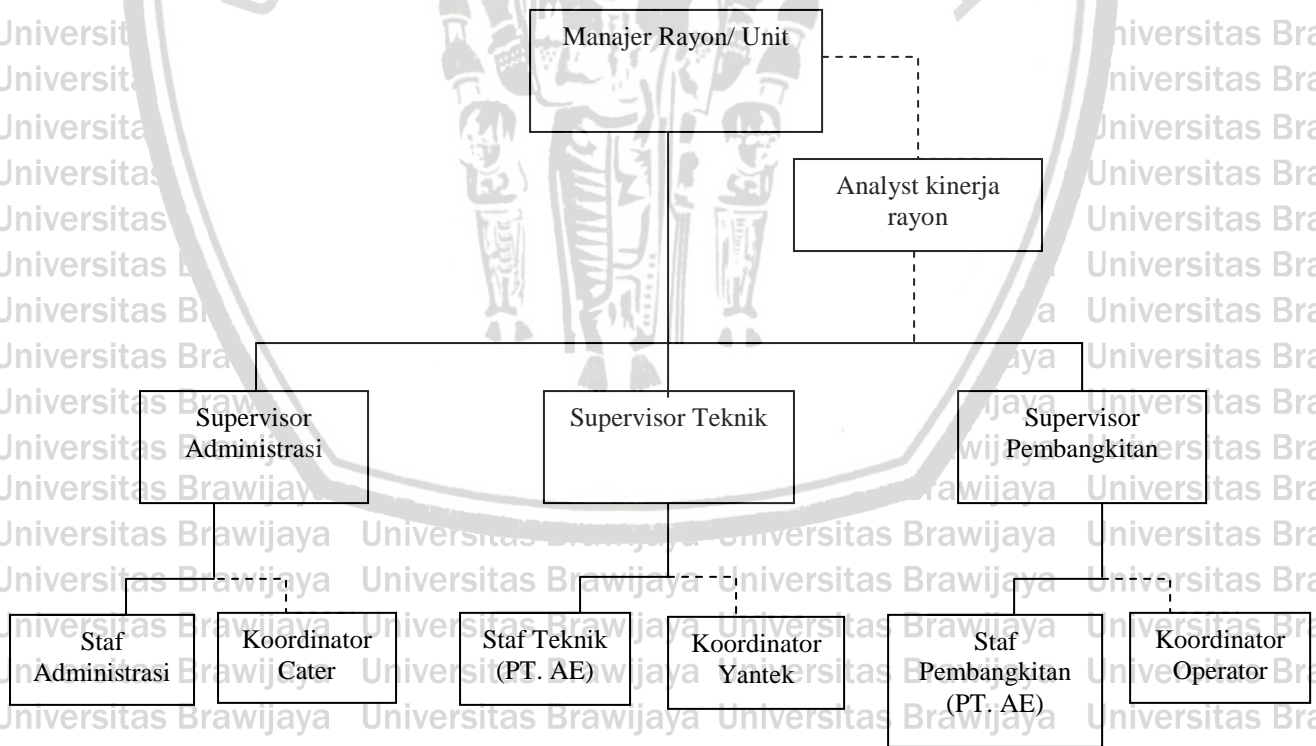
c. Motto Perusahaan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang juga memiliki motto perusahaan yaitu “TRETAN DIBI” (TeRencana, bErinTegritas, ANdal, Disiplin, dan BersIh).

“TRETAN DIBI” itu sendiri berasal dari bahasa Madura yang artinya adalah saudara sendiri. Dengan motto tersebut perusahaan berusaha menganggap seluruh pelanggan merupakan saudara sendiri yang harus dilayani dengan penuh ramah, sopan, santun, dan tanpa suap.

4. Struktur Organisasi

Gambar 3. Struktur Organisasi



Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang

Uraian Jabatan:

a. Manajer Rayon/ Unit

1). Identitas Jabatan

Sebutan Jabatan : Manajer Rayon

Singkatan Sebutan Jabatan : MAN RAYON

Jenjang Jabatan : Supervisor atas

Grade : System 1- 4

Pohon Profesi : Distribusi

Sub Pohon Profesi : Manajemen Distribusi

Sub Nama Profesi : Manajemen Distribusi

Jabatan Atasan Langsung : Manajer Area

Unit Kerja : Rayon

2). Tujuan Utama Jabatan

Mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian dan keandalan tenaga

listrik pelayanan penjualan tenaga listrik dengan menjalankan secara

tertib Administrasi Umum dan Administrasi Teknik untuk mencapai

target kinerja.

3). Hubungan Kerja

Pihak	Unit/ Instansi	Tujuan yang dicapai
Internal	- Area	Kerja sama & masukan
	- APD	Kerja sama & koordinasi
	- Unit lain	Kerja sama & koordinasi
Eksternal	- Mitra Kerja	Kerja sama & koordinasi
	- Instansi Terkait	Kerja sama & koordinasi
	- LSM & Mass Media	Kerja sama & koordinasi

b. Analyst Kinerja Rayon/ Unit

1). Identitas Jabatan

Sebutan Jabatan : Analyst Kinerja Rayon

Singkatan Sebutan Jabatan : AN KINRAYON

Jenjang Jabatan : Fungsional IV

Grade : System 1- 4

Pohon Profesi : Niaga

Sub Pohon Strategi : Manajemen Strategi

Sub Nama Profesi : Bisnis Korporasi

Jabatan Atasan Langsung : Manajer Rayon

Unit Kerja : Rayon

2). Tujuan Utama Jabatan

Mengkoordinasikan laporan pencapaian kinerja rayondan validasi data lintas fungsi serta tingkat mutu pelayanan dan kepuasan pelanggan untuk mendukung pencapaian target kinerja Rayon dan program-program diluar target yang telah ditetapkan.

3). Hubungan Kerja

Pihak	Unit/ Instansi	Tujuan yang dicapai
Internal	- Bidang terkait Area - Manajer Rayon - Supervisor Rayon	Koordinasi kerja Koordinasi & masukan Koordinasi kerja
Eksternal	- Pelanggan/ calon pelanggan - Instansi Terkait	Konfirmasi Koordinasi kerja

c. Supervisor Administrasi

1). Identitas Jabatan

Sebutan Jabatan : Supervisor Administrasi

Singkatan Sebutan Jabatan : SPV ADM

Jenjang Jabatan : Supervisor Dasar

Grade : Specific 1- 4

Pohon Profesi : Niaga

Sub Pohon Profesi : Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan

Sub Nama Profesi : Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan

Jabatan Atasan Langsung : Manajer Rayon

Unit Kerja : Rayon

2). Tujuan Utama Jabatan

Melaksanakan kegiatan fungsi I, II, dan IV dengan meningkatkan mutu layanan dan kepuasan calon pelanggan/ pelanggan untuk peningkatan dan pengendalian pendapatan serta penurunan ratio piutang.

3). Hubungan Kerja

Pihak	Unit/ Instansi	Tujuan yang dicapai
Internal	- Area Bidang terkait	Koordinasi kerja
	- Manajer Rayon	Koordinasi & masukan
	- Supervisor Rayon	Koordinasi kerja
	- Staf bidang terkait	Koordinasi Kerja
Eksternal	Pelaksana Outsourcing Bank, Pajak, Pihak ketiga lainnya	Kerja sama & Koordinasi

d. Supervisor Teknik

1). Identitas Jabatan

Sebutan Jabatan : Supervisor Teknik

Singkatan sebutan jabatan : SPV Teknik

Jenjang Jabatan : Supervisor Dasar

Grade : Specific 1- 4

Pohon Profesi : Distribusi

Sub Pohon Profesi : Manajemen Distribusi

Sub Nama Profesi : Manajemen Distribusi

Jabatan Atasan Langsung : Manajer Rayon

Unit Kerja : Rayon

2). Tujuan Utama Jabatan

Memastikan kegiatan operasi sistem dan pemeliharaan jaringan distribusi pengendalian susul Kwhper penyulang di titik transaksi untuk meningkatkan mutu dan keandalan dalam rangka optimasi jaringan distribusi serta mendukung peningkatan efisiensi jaringan distribusi.

3). Hubungan Kerja

Pihak	Unit/ Instansi	Tujuan yang dicapai
Internal	- Area Bidang terkait	Koordinasi kerja
	- Manajer Rayon	Koordinasi & masukan
	- Supervisor dan ahli kinerja rayon	Koordinasi kerja
	- Staf bidang terkait	Koordinasi Kerja
Eksternal	- Rekanan	Kerja sama & Koordinasi
	- Masyarakat/ pelanggan	Konfirmasi
	- Instansi terkait	Koordinasi kerja

Dalam kerjasama dengan pihak eksternal, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang bekerja sama dengan pihak outsourcing yaitu PT Andika Energindo (PT. AE).

Dalam hal ini PT AE sebagai bawahan/ staf supervisor teknis bekerja sama dalam kegiatan pemeliharaan jaringan serta untuk meningkatkan mutu pelayanan.

e. Supervisor Pembangkitan

1). Identitas Jabatan

Sebutan Jabatan : Supervisor Pembangkitan

Singkatan Sebutan Jabatan : SPV KIT

Jenjang Jabatan : Supervisor Dasar

Grade : Specific 1- 4

Pohon Profesi : Pembangkitan

Sub Pohon Profesi : Manajemen Pembangkitan

Sub Nama Profesi : Manajemen Pembangkitan

Jabatan Atasan Langsung : Manajer Rayon

Unit Kerja : Rayon

2). Tujuan Utama Jabatan

Memastikan kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkitan serta kebutuhan BBM, pelumas untuk mencapai kontinuitas/ efisiensi pembangkitan sesuai kinerja dan K3.

3). Hubungan Kerja

Pihak	Unit/ Instansi	Tujuan yang dicapai
Internal	- Manajer Rayon - Supervisor teknisi - Asisten dan Staf bidang terkait	Koordinasi kerja Operasional Pembebanan pembangkit dan pemulihan gangguan untuk koordinasi operasional
Eksternal	- Petugas outsource/ rekanan - Instansi terkait	Operasional Koordinasi lingkungan

Sama dengan bagian teknisi, bagian pembangkitan ini juga berkoordinasi dengan pihak outsourcing yaitu PT. AE untuk melakukan kegiatan operasional dan pemeliharaan pembangkit.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang yang berjumlah 45 orang, selanjutnya dapat diketahui umur, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir, dan masa kerja, seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	8	17,8
2	31 – 40 tahun	25	55,6
3	41 – 50 tahun	12	26,7
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur 21 – 30 tahun sebanyak 8 orang (17,8%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 25 orang (55,6%) dan umur 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang (26,7%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang berumur 31 – 40 tahun.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	13	28,9
2	Laki-laki	32	71,1
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (28,9%), sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (71,1%).

Distribusi responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No.	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	29	64,4
2	Belum Menikah	16	35,6
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sudah menikah yaitu sebanyak 29 responden (64,4%) dibandingkan karyawan yang belum menikah yaitu sebanyak 16 responden (35,6%).

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	9	20,0
2	Diploma	11	24,4
3	S1	20	44,4
4	S2	5	11,2
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 responden (44,4%), sedangkan yang berpendidikan S2 paling sedikit yaitu sebanyak 5 orang (11,2%). Hal ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang memiliki karyawan berpendidikan tinggi.

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 – 5 tahun	6	13,3
2	6 – 10 tahun	7	15,6
3	11 – 15 tahun	20	44,4
4	Lebih dari 15 tahun	12	26,7
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 0 – 5 tahun sebanyak 6 responden (13,3%), 6 – 10

tahun sebanyak 7 responden (15,6%), 11 – 15 tahun sebanyak 20 responden (44,4%) dan lebih dari 15 tahun sebanyak 12 responden (26,7%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga karyawan sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 45 responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas (c)} = (X_n - X_1) : k$$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Tabel 13. Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
1,9 – 2,6	Tidak Setuju
2,7 – 3,4	Ragu-Ragu
3,5 – 4,2	Setuju
4,2 – 5	Sangat Setuju

Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian.

Seperti terlihat pada tabel.

a. Deskripsi mengenai variabel Insentif materiil (X_1)

Indikator yang digunakan dalam variabel Insentif materiil disajikan pada tabel berikut :

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil (X_1)

Item	Skor										Rata-rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	9	20,0	27	60,0	9	20,0	0	0,0	0	0,0	4,0
X1.2	8	17,8	25	55,6	12	26,7	0	0,0	0	0,0	3,9
X1.3	8	17,8	24	53,3	11	24,4	1	2,2	1	2,2	3,8
X1.4	7	15,6	23	51,1	13	28,9	1	2,2	1	2,2	3,8
Rata-rata Insentif Materiil (X_1)											3,9

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Keterangan :

$X_{1,1}$ = Jumlah bonus yang diberikan

$X_{1,2}$ = Pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan

$X_{1,3}$ = Tunjangan kesehatan

$X_{1,4}$ = Tunjangan hari raya

Pada tabel 14 di atas menunjukkan distribusi frekuensi variabel insentif materiil (X_1). Berdasarkan 4 item tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan mengenai insentif materiil yang diberikan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

Item pertama tentang jumlah bonus yang diberikan diketahui sebanyak 9 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (60%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (20%) menyatakan

70

ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa besarnya pendapatan diluar gaji berupa bonus yang diterima mampu meningkatkan prestasi kerja.

Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 4,0 yang artinya setuju dengan pernyataan besarnya pendapatan diluar gaji berupa bonus yang diterima mampu meningkatkan prestasi kerja.

Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa insentif materiil yang diterima dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang mampu meningkatkan prestasi kerja.

Item kedua tentang pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan diketahui sebanyak 8 responden (17,8%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (55,6%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (26,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa besarnya komisi yang diberikan sesuai dengan target yang dicapai. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,9 yang artinya setuju dengan pernyataan besarnya komisi yang diberikan sesuai dengan target yang dicapai. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa komisi yang diberikan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sesuai dengan target yang dicapai.

Item ketiga tentang tunjangan kesehatan diketahui sebanyak 8 responden (17,8%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (53,3%)

menyatakan setuju, sebanyak 11 responden (24,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2,2%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa besarnya pemberian tunjangan kesehatan oleh perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,8 yang artinya setuju dengan pernyataan pemberian tunjangan kesehatan oleh perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa pemberian tunjangan dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sudah dilaksanakan dengan baik.

Item keempat tentang tunjangan hari raya diketahui sebanyak 7 responden (15,6%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (51,1%) menyatakan setuju, sebanyak 13 responden (28,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2,2%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa besarnya tunjangan hari raya yang diberikan untuk memotivasi karyawan sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,8 yang artinya setuju dengan besarnya tunjangan hari raya yang diberikan untuk memotivasi karyawan sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa pemberian tunjangan hari raya dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan

Jaringan Kabupaten Sampang sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Kesimpulan dari keempat item tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden/skor dari masing-masing item untuk variabel insentif materiil yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,9 yang mempunyai arti setuju dari pernyataan/item tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sudah memberikan insentif materiil yang sesuai sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

b. Deskripsi mengenai variabel Promosi jabatan (X₂)

Indikator yang digunakan dalam variabel promosi jabatan (X₂) meliputi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan (X₂)

Item	Skor										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	3	6,7	24	53,3	18	40,0	0	0,0	0	0,0	3,7
X _{2.2}	9	20,0	21	46,7	12	26,7	3	6,7	0	0,0	3,8
X _{2.3}	10	22,2	25	55,6	9	20,0	1	2,2	0	0,0	4,0
X _{2.4}	9	20,0	27	60,0	8	17,8	1	2,2	0	0,0	4,0
Rata-rata Promosi jabatan (X ₂)											3,9

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Keterangan :

X_{2.1} = Penetapan jabatan sesuai latar belakang pendidikan.

X_{2.2} = Jabatan yang dipromosikan sesuai kemampuan karyawan

X_{2.3} = Penetapan promosi berdasarkan pengalaman kerja karyawan

X_{2.4} = Kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Pada tabel 15 di atas menunjukkan distribusi frekuensi variabel promosi jabatan (X_2). Berdasarkan 4 item tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan mengenai promosi jawaban pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

Item pertama tentang penetapan jabatan sesuai latar belakang pendidikan diketahui sebanyak 3 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (53,3%) menyatakan setuju, sebanyak 18 responden (40%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa besarnya Penetapan jabatan di perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,7 yang artinya setuju dengan pernyataan penetapan jabatan di perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa peentapan jaabatan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Item kedua tentang jabatan yang dipromosikan sesuai kemampuan karyawan diketahui sebanyak 9 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (46,7%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (26,7%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa jabatan yang dipromosikan sesuai dengan

kemampuan karyawan di perusahaan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,8 yang artinya setuju dengan pernyataan jabatan yang dipromosikan sesuai dengan kemampuan karyawan di perusahaan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa jabatan yang dipromosikan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Item ketiga tentang penetapan promosi berdasarkan pengalaman kerja karyawan diketahui sebanyak 10 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (55,6%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (20%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa besarnya penetapan promosi didasarkan atas pengalaman kerja karyawan selama bekerja di perusahaan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 4,0 yang artinya setuju dengan pernyataan penetapan promosi didasarkan atas pengalaman kerja karyawan selama bekerja di perusahaan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa penetapan promosi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang didasarkan pada pengalaman kerja karyawan selama bekerja di perusahaan.

Item keempat tentang kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas diketahui sebanyak 9 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju,

27 responden (60%) menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (17,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan tidak setuju dan 1 reponden (2,2%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa kecakapan dalam melaksanakan tugas mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 4,0 yang artinya setuju dengan kecakapan dalam melaksanakan tugas mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa kecakapan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan dari keempat item tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden/skor dari masing-masing item untuk variabel insentif materiil yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,9 yang mempunyai arti setuju dari pernyataan/item tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang dalam penetapan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan karyawan, pengalaman dan kecakapan karyawan.

c. Deskripsi mengenai variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Indikator yang digunakan dalam variabel prestasi kerja karyawan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Skor										Rata-rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	6	13,3	30	66,7	9	20,0	0	0,0	0	0,0	3,9
Y2	7	15,6	23	51,1	13	28,9	1	2,2	1	2,2	3,8
Y3	3	6,7	27	60,0	14	31,1	1	2,2	0	0,0	3,7
Y4	6	13,3	24	53,3	14	31,1	1	2,2	0	0,0	3,8
Y5	9	20,0	23	51,1	10	22,2	3	6,7	0	0,0	3,8
Y6	11	24,4	21	46,7	10	22,2	3	6,7	0	0,0	3,9
Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan (Y)											3,8

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Keterangan :

- Y₁ : Kemampuan menyelesaikan pekerjaan diatas batas maksimal
- Y₂ : Volume pekerjaan yang dihasilkan diatas standar minimal
- Y₃ : Mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan
- Y₄ : Penggunaan masa kerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan
- Y₅ : Mampu memanfaatkan jam kerja yang diberikan perusahaan
- Y₆ : Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan

Pada tabel 16 di atas menunjukkan distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan 6 item tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan mengenai prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

Item pertama tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan diatas batas maksimal diketahui sebanyak 6 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (66,7%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (20%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,9 yang artinya setuju dengan

77
pernyataan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Item kedua tentang volume pekerjaan yang dihasilkan diatas standar minimal diketahui sebanyak 7 responden (15,6%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (51,1%) menyatakan setuju, sebanyak 13 responden (28,9%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,2%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2,2%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa volume pekerjaan yang dihasilkan sudah memenuhi standar minimal perusahaan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,8 yang artinya setuju dengan pernyataan volume pekerjaan yang dihasilkan sudah memenuhi standar minimal perusahaan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa volume pekerjaan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang yang dihasilkan sudah memenuhi standar minimal perusahaan..

Item ketiga tentang mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan diketahui sebanyak 3 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (60%) menyatakan setuju, sebanyak 13 responden (28,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada reponden yang

78

menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,7 yang artinya setuju dengan pernyataan mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa mutu pekerjaan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sudah sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.

Item keempat tentang penggunaan masa kerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan diketahui sebanyak 6 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (53,3%) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (31,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada reponden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa penggunaan masa kerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,8 yang artinya setuju dengan penggunaan masa kerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa penggunaan masa kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Item kelima tentang Mampu memanfaatkan jam kerja yang diberikan perusahaan diketahui sebanyak 9 responden (20%) menyatakan

sangat setuju, 23 responden (51,1%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (22,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada reponden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mampu memanfaatkan jam kerja yang diberikan perusahaan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,8 yang artinya setuju dengan pernyataan mampu memanfaatkan jam kerja yang diberikan perusahaan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang mampu memanfaatkan jam kerja yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item keenam tentang kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan diketahui sebanyak 11 responden (24,4%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (46,7%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (22,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada reponden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mampu menangani hubungan dalam pekerjaan. Dan rata-rata item tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,9 yang artinya setuju dengan pernyataan mampu menangani hubungan dalam pekerjaan. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang mampu menangani hubungan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan dari keenam item tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden/skor dari masing-masing item untuk variabel prestasi kerja yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,8 yang mempunyai arti setuju dari pernyataan/item tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume, mutu dan mampu memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan.

3. Uji Asumsi Klasik

Guna memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

a. Multikolinieritas

Suatu model regresi terbebas dari multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dari masing-masing variabel independen kurang dari 5 dan nilai toleransi mendekati 1. Adapun hasil VIF disajikan pada tabel berikut :

Tabel 17. Nilai VIF

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif Materil	,688	1,453
	Promosi Jabatan	,688	1,453

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

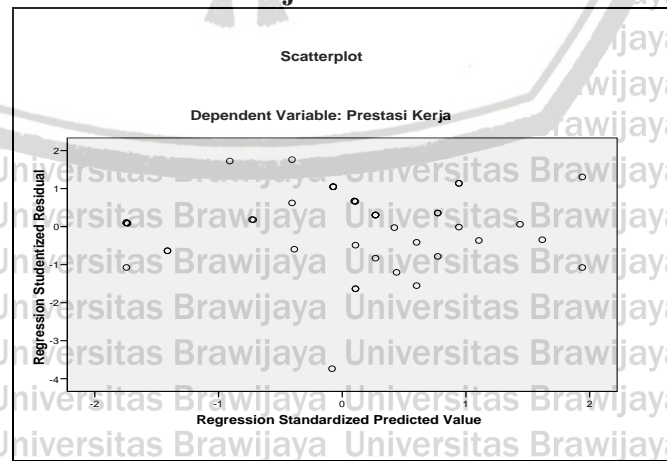
Sumber : Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan hasil perhitungan VIF terlihat bahwa variabel insentif materil dan promosi jabatan mempunyai nilai VIF < 5, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, atau terdapatnya variasi residual yang semakin besar pada jumlah pengamatan yang semakin besar. Pengujian gejala heterokedastisitas menggunakan *scatterplot*, hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan Gambar 4, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu, yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

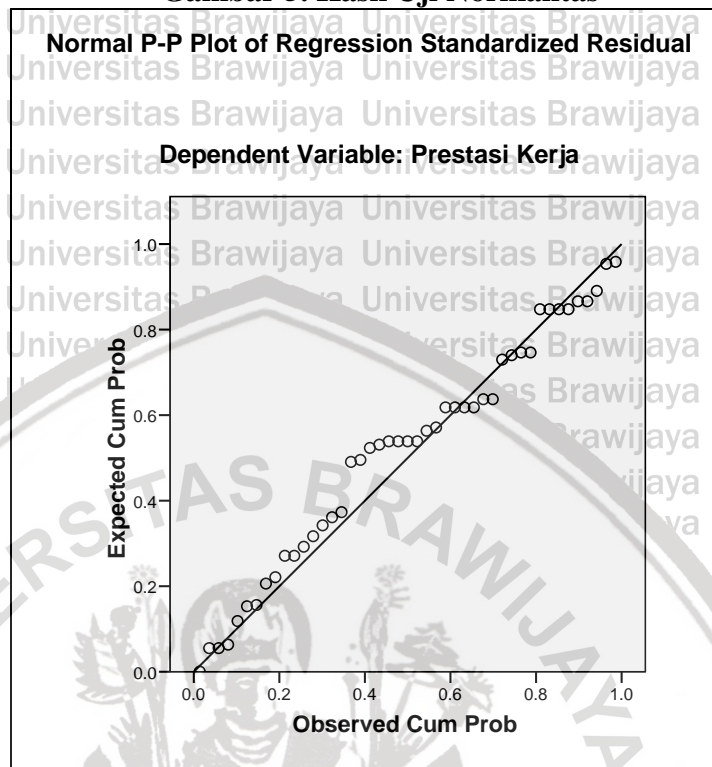
c. Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi dalam model analisis regresi yang digunakan yaitu dengan melakukan pengujian model serial korelasi dengan metode Durbin-Watson (DW). Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi tidak terjadinya autokorelasi jika nilai dari uji Durbin-Watson berada di antara nilai d_U dan $(4-d_U)$ yang diperoleh dari tabel Durbin Watson. Nilai d_U pada tabel Durbin-Watson adalah 1,62. Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai dari uji Durbin-Watson adalah 2,293 sehingga lebih besar 1,62 (d_U) dan lebih kecil dari 2,38 ($4-d_U$). Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

d. Normalitas

Salah satu asumsi yang penting dalam pengujian regresi adalah data berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dengan metode grafis di mana data menyebar di sekitar garis diagonal dan arahnya mengikuti arah garis diagonal, berarti asumsi normalitas data terpenuhi. Hasil uji normalitas disajikan pada gambar di bawah ini.

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi mendekati normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel Insentif materiil (X_1) dan Promosi jabatan (X_2) terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 15.0 *For windows* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
X1	Insentif materiil	0,631	8,635	0,000
X2	Promosi jabatan	0,324	4,413	0,000
Konstanta		0,114		
R		0,909		
R square		0,825		
F _{hitung}		99,274		
Sig. F		0,000		
n		45		
Variabel terikat = Prestasi kerja karyawan (Y)				

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,114 + 0,631X_1 + 0,324X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (b_0) = 0,114 menunjukkan besarnya prestasi kerja karyawan (Y), jika tidak ada Insentif materiil (X_1) dan Promosi jabatan, maka besarnya Prestasi kerja Karyawan (Y) sebesar 0,114.
- Koefisien regresi X_1 (Insentif materiil) sebesar 0,631 (b_1), menunjukkan besarnya pengaruh X_1 (Insentif materiil) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan X_1 (Insentif materiil) berpengaruh searah terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y), yang berarti semakin baik Insentif materiil (X_1) yang diberikan perusahaan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).

c. Koefisien regresi X_2 (Promosi jabatan) sebesar 0,324 (b_2), menunjukkan besarnya pengaruh X_2 (Promosi jabatan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan X_2 (Promosi jabatan) berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yang berarti semakin baik promosi jabatan (X_2) akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,909; menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara insentif materiil (X_1) dan promosi jabatan (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 90,9%. Hubungan ini dapat dikategorikan sangat kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Dari hasil analisa regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,825. Angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) dan promosi jabatan (X_2) dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari insentif materiil (X_1) dan promosi karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang, menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas insentif materiil (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Apabila besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan analisa regresi berganda dengan SPSS *Versi 15.0 For windows* diperoleh F_{hitung} sebesar 99,274, sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = 42$ sebesar 3,23; hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($99,274 > 3,23$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas : Insentif materiil (X_1) dan Promosi jabatan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis pertama secara statistik dapat diterima atau teruji

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif materiil (X_1) terhadap prestasi

kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit

Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang, menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,635$ sedangkan

nilai $t_{tabel} = 2,021$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,000 <$

$0,05$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga variabel insentif materiil

(X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik dapat diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa

Terdapat pengaruh yang signifikan dari promosi karyawan (X_2) terhadap

prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa

Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang, menggunakan

uji t.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,413$ sedangkan

nilai $t_{tabel} = 2,021$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,000 <$

$0,05$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga variabel Promosi jabatan

(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan

terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melihat besarnya koefisien

regresi dari variabel yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan. Variabel bebas yang memiliki koefisien paling besar dan

signifikan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi

kerja karyawan. Adapun besarnya koefisien regresi masing-masing variabel bebas secara berurutan yaitu insentif materiil sebesar 0,631 dan promosi jabatan sebesar 0,324. Dengan demikian insentif materiil merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Materiil terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Septaria (2008) dan Setiadi (2012) yang menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian suatu insentif akan menjadi umpan balik yang dilakukan oleh suatu perusahaan, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan prestasinya. Selain itu pemberian insentif akan membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud seperti yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini didukung pendapat Nawawi (2006:326) yang menyatakan bahwa imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja/anggota organisasi agar motivasi kerja dan kinerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Insentif terdiri dari 1) insentif pemerataan, yang diberikan pada semua karyawan/anggota organisasi tanpa membedakan satu dengan yang lain, misalnya Tunjangan Hari Raya (THR) dan/atau Tunjangan Hari

Natal, 2) Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan pada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.

Kebijakan sistem insentif merupakan salah satu masalah yang sangat penting untuk dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan, bagi perusahaan insentif merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Selain itu permasalahan tersebut memang kompleks karena merupakan suatu kebutuhan yang diperoleh dari hasil kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka seorang manajer harus dapat memberikan insentif yang tepat untuk memacu karyawan agar lebih efisien, produktif dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Masalah insentif ini sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang didasari berupa materi maupun non materi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang peneliti gunakan, Hasibuan (2005:184) bahwa insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan akan merasa tarangsang untuk mendapat perhatian dan pengakuan untuk mencapai prestasi yang diharapkan, sehingga hal tersebut dapat memacu karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Saifuddin (2009) yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan memiliki penilaian yang baik dan adil terhadap karyawan yang akan dipromosikan.

Karena setiap karyawan mendambakan untuk dipromosikan, sebab promosi jabatan itu dipandang sebagai bentuk acuan untuk mencapai keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dijabatnya sekarang. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Simanjuntak (2005:110) yang menyatakan bahwa melalui evaluasi kinerja individu, dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi besar dan siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan, pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan pekerja yang menampilkan evaluasi kinerja yang tinggi patut diberi kompensasi, antara lain berupa pemberian penghargaan langsung dalam bentuk surat penghargaan atau uang, pemberian bonus yang lebih besar daripada pekerja lain, dan atau promosi jabatan dan atau gaji.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel insentif materiil dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} > F_{tabel}$. Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,825. Angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif materiil dan promosi jabatan dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan.
2. Variabel insentif materiil berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang. Selain itu Sistem pemberian Insentif yang dilakukan juga dapat dikategorikan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang. Selain pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan juga sudah tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

B. Saran

1. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sebaiknya tetap mempertahankan pemberian insentif dan promosi jabatan karena akan berdampak makin meningkatnya prestasi kerja karyawan, di samping itu untuk mempertahankan seorang karyawan perlu diberikan kesejahteraan baik berupa kompensasi, gaji, dan fasilitas yang lainnya. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.
2. Disarankan kepada para pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.