

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN CABANG LHOKSEUMAWE

Sri Yanna, Mirza

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNIKI
sriyanna01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh penilaian kinerja dan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan PLN cabang Kota Lhokseumawe. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara parsial. Untuk penilaian kinerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3,401 > 1,66388$. Pada level 5% dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Untuk variabel pemberian insentif didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,503 > 1,66388$, pada level 5% dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kedua variabel yang diteliti juga berpengaruh secara simultan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($106,976 > 3,11$), dan nilai signifikan (sig) = $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Pemberian Insentif dan Semangat Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Konsep penilaian kinerja merupakan bukan suatu yang asing bagi PT PLN (Persero) Cabang kota Lhokseumawe. Bahkan PT PLN (Persero) Cabang kota Lhokseumawe mengadopsi konsep *balanced scorecard* didalam menentukan kinerja karyawan, seperti memperhatikan kuantitas dan kualitas kerja karyawan dalam bekerja agar mengetahui sejauh mana karyawan tersebut dapat mencapai kinerja yang ingin dicapai.

Dengan demikian, sistem penilaian kinerja secara *relevance*, *acceptability*, *reliability* dan *sensitivity* sangat diperlukan untuk mengelola dan mengembangkan para karyawan kesasaran yang lebih jelas dan akan membantu pimpinan dalam melihat bagaimana semangat kerja karyawan, agar nantinya berdampak bagi perusahaan.

Setelah melakukan penilaian kinerja karyawan untuk melihat bagaimana semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang kota Lhokseumawe, pihak perusahaan juga menerapkan kebijakan pemberian insentif bagi karyawan. Dengan adanya pemberian insentif, kebutuhan akan adanya perkembangan bagi para karyawan akan terpenuhi. Karyawan yang merasa prestasinya tinggi akan merasa tenang bila insentif yang diberikan sesuai dengan kerja karyawan. sehingga akan menimbulkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan semangat kerja yang tinggi.

Namun demikian pemberian insentif atau tambahan penghasilan kepada karyawan pada dasarnya diharapkan akan dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Fungsi utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Pemberian insentif secara baik dan adil juga diharapkan akan dapat memberikan angin segar untuk menimbulkan motivasi yang positif kepada para karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak positif didalam menjalankan -tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan berujung pada kelangsungan organisasi tersebut.

Berdasarkan yang penulis dapatkan untuk melihat semangat kerja karyawan pada PT. PLN Cabang Lhokseumawe kerja bisa dilihat dari ketidak puasannya kerja karyawan tersebut yang dapat dilihat dari empat dimensi, yang diantaranya: dimensi birokratik berkaitan dengan masalah administrasi kerja yang kurang efisien, antara lain pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh satu orang tetapi dikerjakan oleh lebih satu orang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Lhokseumawe”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi pada PT PLN Cabang Lhokseumawe yang terletak di JL. Merdeka, No. 2, Cunda, Kota Lhokseumawe. Dengan objek penelitiannya dilakukan terhadap karyawan pada PT PLN Cabang Lhokseumawe.

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti. Dan adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT PLN Cabang Lhokseumawe yang berjumlah 84 orang. Dengan mempertimbangkan populasi yang kecil maka sampel dalam penelitian ini adalah 84 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Menjadi pengelola distribusi tenaga listrik yang efisien, andal dan berkualitas dengan pelayanan ekselen. Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan tersebut PT. PLN Persero Lhokseumawe mengemban misi yang sangat penting yaitu:

1. Mengelola distribusi tenaga kerja listrik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan.
2. Mendistribusi tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
3. Mengelola distribusi tenaga listrik yang aman terhadap lingkungan.

Data dalam penelitan ini diperoleh dari wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada 84 responden. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah dengan program SPSS (Statistical Package For The Social Science) versi 16. Dalam penelitian ini karakteristik responden dikelompokkan dalam beberapa kategori yaitu: Jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat bawah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang atau 57,1%. Selanjutnya yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau 42,9%. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh yang berjenis kelamin laki-laki. Responden didominasi oleh yang berusia 40-49 Tahun. Selanjutnya yang berstatus sudah menikah sebaanyak 71 orang atau 84,5%. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh yang berstatus sudah menikah sebanyak 71 orang atau 84,5%. Responden yang pendidikan terakhirnya SMA/SLTA/Sederajat sebanyak 18 orang atau 21,4%. Selanjutnya diploma sebanyak 26 orang atau 31,0%. Selanjutnya sarjana sebanyak 30 orang atau 35,7%. Selanjutnya pascasarjana sebanyak 10 orang atau 11,9%. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh yang pendidikan sarjana sebanyak 30 orang atau 35,7%. Selanjutnya responden yang bekerja selama 6 s/d 10 tahun sebanyak 15 atau 17,9%. Selanjutnya responden yang bekerja selama 11 s/d 15 tahun sebanyak 50 atau 59,5%. Selanjutnya responden yang bekerja selama > 16 Tahun sebanyak 16 atau 19,0%. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh yang bekerja selama 11 s/d 15 tahun sebanyak

50 atau 59,5%.

Berdasarkan data yang di peroleh dari 84 responden, maka di peroleh hasil frekuensi jawaban responden yang disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan perusahaan.
2. Sistem penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan dapat dipercaya.
3. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat membedakan dengan jelas kualitas kinerja dari karyawan.
4. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat diterima oleh karyawan.
5. Sistem *penilaian kinerja* harus *praktis* artinya mudah dipahami oleh karyawan.

Pemberian Insentif berupa:

1. Insentif yang diberikan perusahaan berupa fasilitas yang mendukung untuk karyawan.
2. Insentif yang diberikan berdasarkan masa bekerja karyawan di dalam perusahaan.
3. Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok.
4. Insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan
5. Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN Cabang Lhokseumawe. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieg dan Ika Ruhana (2014) dengan judul Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Aggiomultimex. Bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN Cabang Lhokseumawe. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya Atmaja (2014) dengan judul Pengaruh Pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan departemen marketing PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru. Menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan PT. PLN Cabang Lhokseumawe sudah sangat baik, walaupun bukan merupakan variabel dominan dalam penelitian ini dibandingkan pemberian insentif. Namun tidak menutup kemungkinan PT. PLN Cabang Lhokseumawe menggunakan metode baru dalam penilaian kinerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan didukung perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima, hal ini berarti bahwa penilaian kinerja berpengaruh parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN Cabang Lhokseumawe. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,401 dan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($df=n-k-1$) pada $n=84$ sebesar 1,66388. Pada level 5% dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Dalam penelitian ini juga penilaian kinerja dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN Cabang Lhokseumawe dengan diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($106,976 > 3,11$), dan nilai signifikan (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesi H_3 . Hal ini berarti bahwa variabel penilaian kinerja (X_1)

dan pemberian insentif (X_2) berhubungan secara simultan terhadap semangat kerja pada PT. PLN Cabang Lhokseumawe (Y).

Saran

Adapun saran-saran yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian insentif PT. PLN Cabang Lhokseumawe sudah sangat baik namun Sebaiknya mengevaluasi kembali mengenai sistem penetapan pemberian insentif yang diberlakukan pada karyawan. misalnya dengan menambah insentif yang akan diberikan atau dengan penyesuaian dengan kinerja karyawan tersebut.
2. Diharapkan kepada PT. PLN Cabang Lhokseumawe untuk mengevaluasi metode penilaian kinerja yang sudah diterapkan untuk nantinya memberi dampak yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan.
3. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan kepada PT. PLN Cabang Lhokseumawe.
4. Diharapkan juga penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat di uji ulang dengan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Alfabeta, Bandung.
- Mathis, R.L dan Jackson J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Riduan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.
- Heru. 2010. *Proposal Penelitian MSDM*. Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kecamatan Juntinyuat, Kabupaten Indramayu. Jawa Barat.
- Arwani dan Ashari. 2009. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Analisis Manajemen*, Vol 3 No. 2. Dilihat 12 Agustus 2012.
- Atmaja,Surya. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing pada PT Federal International Finance Pekanbaru. *Jom FISIP Volume 1 Nomor. 2 Hal.1-9*.
- Purwaningrum, E. L., M. Al Musadieg dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan Tetap PT Aggionmultimex. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 8 Nomor 2 Hal.1-10*.