

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, SARANA PRASARANA,
DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN (Persero) WIL SULSELRABAR**

**ARISKA
NIM 105720499214**



**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, SARANA PRASARANA, DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PLN (Persero) WIL SULSELBAR**

SKRIPSI

**Oleh
ARISKA
NIM 10572 499214**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“waktumu terbatas. Jangan terperangkap dalam dogma dimana kamu hidup dengan apa yang orang lain pikirkan. Jangan biarkan pendapat orang lain menenggelamkan suara batinmu sendiri. Kamu harus punya keberanian untuk mengikuti hati dan intuisimu. Mereka kadang tahu akan jadi apa kamu sebenarnya. Yang lainnya hanyalah tambahan.

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai hadiah terindah kepada ayahandaku (ARIFIN NAKKU) ibundaku (KASMAWATI.) - sebagai jawaban atas kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaku



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN EKONOMI
PEMBANGUNAN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan, Sarana Prasarana, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. **PLN (Persero) Wil. Sulselrabar**

Nama Mahasiswa : **ARISKA**
No Stambuk/NIM : 10572 04992 14
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari kamis tanggal 7 Februari 2019.

Makassar, 7 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NIDN: 0008056301

Pembimbing II,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NIDN : 09270728201

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis



Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM: 903 078

Ketua,
Program studi,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Ariska**, Nim: **10572 04992 14** diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 001/2019 M, Tanggal 02 jumadil akhir 1440 H/ 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3 jumadil Akhir 1440 H

Makassar,

08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM. (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM. (.....)
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM. (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1 Dr. Hj. Ruliati, SE., MM. (.....)
2 Muh Nur R, SE., MM (.....)
3 Samsul Rizal, SE., MM. (.....)
4 Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : ARISKA
Nomor Stambuk/NIM : 105720499214
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan Pemberian insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) di Wil SULSELRABAR

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,

 
ARISKA

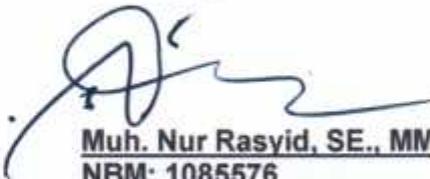
Diketahui Oleh:



Dekan fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi,


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan Pemberian insentif terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero)Wil SULSELRABAR**”. Tak lupa pula penulis mengucapkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya :

1. Bapak **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**

4. Bapak **Moh Aris Pasigai SE.,MM** selaku Pembimbing I atas segala ketulusan hati, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
5. Ibu **Muh Nur Rasyid SE., MM.**, selaku Pembimbing II yang telah berkenaan meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
6. Kepada Bapak **Muh Nur Rasyid, SE., MM.**, selaku penasehat akademik penulis yang telah ikhlas meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan dan petunjuk kepada penulis.
7. Seluruh **Dosen** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan **Karyawan/Karyawati** yang telah memberikan arahan, dorongan, bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.
8. Untuk yang paling Teristimewa **Ayahanda Tercinta Arifin Nakku**, dan **Ibunda Kasmawati.**, yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, semangat dan nasehat serta kasih sayangnya selama ini dalam mendidik saya, , doa yang tulus dan dukungannya yang tak terhingga sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
9. Terima kasih buat **SUBAIR** terima kasih sudah memberikan dukungan, motivasi, serta menemani dalam suka maupun duka.
10. Terima kasih buat keluarga Besar **B Dg Serang** yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis bias menyelesaikan pendidikannya.
11. Sahabat-Sahabatku **Sahabat Camp, Sistah11, Indra Dwi cahya, Rosnaini,Erni, Sunarfiana, Andi Sabaruddin** ,. Terima kasih atas

dukungan kebaikan, keceriaan yang telah kalian berikan selama kita bersama..

12. Terimah kasih unuk kakakku **wahyu pratama** yang selalu memotivasi dan dukungannya yang tak terhingga.

13. Pihak pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Sebagai penutup sekali lagi penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah, dan dorongan serta doa yang diberikan kepada peneliti dengan tulus ikhlas mendapatkan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata dengan rendah hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat, assalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Agustus 2018

Penulis

ABSTRAK

ARISKA, Tahun 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELBAR. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I **Moh. Aris Pasigai**, dan Pembimbing II **Muh. Nur Rasyid**.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELBAR. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada Karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELBAR.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dengan menggunakan analisis : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t (Parsial). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa uji signifikan uji t bahwa t_{hitung} yang diperoleh adalah untuk variabel Kepemimpinan (X_1) $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (1,99714)$ pada taraf signifikansi 5% artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel Sarana Prasarana (X_2) $t_{hitung} (6,424) > t_{tabel} (1,99714)$ pada taraf signifikansi 5% artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) variabel Pemberian Insentif (X_3) $t_{hitung} (2,202) > t_{tabel} (1,99714)$ pada taraf signifikansi 5% artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sarana prasarana adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan pelayanan pelanggan berdasarkan *standardized coefficients* dengan nilai *beta* yaitu 0,550 atau 55,0%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ARISKA, Year 2018. Effect of Leadership, Infrastructure and Giving Incentives to Employee Performance at PT. PLN (Persero) SULSELRABAR. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I Moh. Aris Pasigai, and Advisor II Muh. Nur Rasyid.

This study aims to assess the influence of leadership, infrastructure and the provision of incentives to employee performance at PT. PLN (Persero) SULSELRABAR. The type of research used in the research is quantitative descriptive research. The processed data is the result of distributing questionnaires to employees at PT. PLN (Persero) SULSELRABAR.

The technique used in taking respondents is accidental sampling. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. To explain the research description related to the hypothesis using the analysis: Validity Test, Reliability Test, T Test (Partial). Based on the results of the data analysis showed that the significant test t test that the tcount obtained is for the leadership variable (X1) calculated $(2.786) > t \text{ table } (1.99714)$ at a significance level of 5% means that it has a positive and significant effect on employee performance (Y), variable Infrastructure Facilities (X2) thitung $(6,424) > t \text{ table } (1,99714)$ at a significance level of 5% means that it has a positive and significant effect on employee performance (Y) Incentive Giving variable (X3) thitung $(2,202) > t \text{ table } (1,99714)$ on a significance level of 5% means a positive and significant effect on employee performance (Y). Infrastructure means the dominant variable influencing customer service satisfaction based on standardized coefficients with a beta value of 0.550 or 55.0%

keywords: *leadership, infrastructure and incentives and facilities employee performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	
ivHALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DATAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
3. Peranan Sumber Daya Manusia	8

B. Kinerja.....	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Penilaian Kinerja.....	10
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja.....	11
C. Kepemimpinan	12
1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2. Teori- teori Kepemimpinan.....	13
3. Tipe Kepemimpinan	15
4. Fungsi- Fungsi Kepemimpinan	16
5. Iindikator Kepemimpinan	18
D. Tinjauan Empiris	31
E. Kerangka Konsep.....	32
F. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	36
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero).....	47
2. Sejarah PT. PLN (Persero).....	47

3.	Visi Misi dan Motto PT. PLN (Persero)	49
4.	Makna Simbol PT. PLN (Persero).....	50
5.	Tugas Pokok dan Fungsi PLN Rayon Enrekang.....	52
B.	Penyajian Data (Hasil Penelitian)	58
1.	Karakteristik Responden	58
2.	Deskripsi Variabel Responsiveness, Tangible dan Empathy Serta Perhitungan Skor Variabel Independen (X)	63
3.	Deskripsi Variabel Kepuasan Pelanggan dan Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y).....	66
4.	Pengujian Validitas dan Realibilitas	67
C.	Analisis Data	69
1.	Uji Asumsi Klasik.....	69
2.	Regresi Linier Berganda.....	73
3.	Uji Hipotesis	74
D.	Pembahasan	77
BAB V	PENUTUP.....	80
A.	Kesimpulan	80
B.	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA.....		82
DAFTAR LAMPIRAN		85

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Indikatornya	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pemakaian Produk	60
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan pemakaian Listik/bulan.....	61
Tabel 4.6	Karakteristik Responden berdasarkan pemakaian Listik/bulan.....	62
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap variabel Responsiveness.....	63
Tabel 4.8	Tanggapan Responden terhadap variabel Tangible	64
Tabel 4.9	Tanggapan Responden terhadap variabel Empathy	65
Tabel 4.10	Tanggapan Responden terhadap variabel Kepuasan Pelanggan.....	66
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Validitas.....	67
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Realibilitas	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4.15	Hasil Uji F	73
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	74

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	33
Gambar 4.1	Logo PLN	50
Gambar 4.2	Bidang Persegi Panjang	50
Gambar 4.3	Petir atau Kilat	51
Gambar 4.4	Tiga Gelombang.....	52
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas	69
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	85
2. Tabulasi Data Mentah Responden.....	90
3. Validitas dan Realibilitas	94
4. Tabel <i>Frequency</i> Variabel Bebas	97
5. Tabel <i>Frequency</i> Variabel Terikat	101
6. Tabel <i>Frequency</i> Karakteristik Responden	103
7. Regresi Linear Berganda	105
8. Histogram, Heteroskeastisitas dan Normalitas.....	106
9. Distribusi t Tabel, r Table dan F Tabel	108
10. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	114
11. Surat Persetujuan Izin Penelitian	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat

kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi .

Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusianya dan beradaptasi dengan berbagai macam perubahan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia (pegawai) merupakan elemen yang strategis dalam organisasi.

Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu.

Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pemberian insentif. Pemberian insentif yang cukup dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik sehingga para pegawai bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi gaji pokok. Hal yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara, 2012:89).

Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar dalam menjalankan fungsinya, bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan

ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara Barat. Dengan area kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah pelanggan yang hingga saat ini mencapai ± 1,7 juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri satu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Unsur yang paling berperan penting dalam menyukseskan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Dalam hal ini, untuk mencapai misi PLN yang berkesinambungan yaitu kesejahteraan masyarakat khususnya dalam ketersediaan listrik secara merata, dan tetap mengusahakan perkembangan profit sebagai ciri perusahaan yang sehat, maka diperlukan tenaga kerja dalam bidang keuangan yang berkompeten dan handal. Bidang keuangan, memerlukan tanggung jawab yang besar dalam memperhitungkan profit dan menyusun laporan keuangan yang transparan. Berbagai keluhan masyarakat yang muncul terkait dengan pemadaman listrik, tingginya tarif dasar listrik, memperbesar tuntutan masyarakat sebagai konsumen akan pelayanan prima.

Sumber daya manusia yang tepat dan memiliki kompetensi dibidangnya akan memberikan kinerja maksimal demi tercapainya kepuasan baik untuk pelanggan maupun perusahaan. Oleh karena itu, PLN perlu

meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut menjadi sebuah tuntutan yang harus dipenuhi karena kinerja sumberdaya manusia erat kaitannya dengan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan, terutama kinerja keuangan perusahaan berupa peningkatan profit. Untuk mencapai hal tersebut, maka upaya PLN perlu didukung oleh motivasi, kompetensi dan pemberian kompensasi terhadap karyawan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan, sarana prasarana terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELBAR. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pemberian Insentif, kepemimpinan, Sarana prasarana dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan, sarana prasarana dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELBAR.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELBAR?
2. Apakah sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELBAR?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELBAR?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSELRABAR

2. Untuk mengetahui pengaruh Sarana prasarana terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSERABAR.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) SULSERABAR.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diukur melalui Kepemimpinan, Sarana prasarana dan Pemberian insentif.

b. Bagi PT. PLN (persero) SULSERABAR

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi PT. PLN (persero) SULSERABAR agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat memuaskan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

d. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Slamet (2012:26) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi-fungsi MSDM tersebut adalah perusahaan agar bisa mendapatkan tingkat laba yang tinggi dari pada bunga bank. Sedangkan karyawan agar bisa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Dan masyarakat bias memperoleh barang dan jasa dengan tingkat harga yang sewajarnya serta selalu tersedia di pasar (Hasibuan, 2011:10).

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin (Hasibuan, 2011:12):

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenagannya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-maalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job rekrutment, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the righth man in the right place and the right man in the righ job*.
- c. Menetapkan progam kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada

masa yang akan datang.

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno(2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Juga menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasilakhir dari aktivitas. Sedangkan (Mathis dan Jackson,2011:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu (Mathis dan Jackson,2011:113) menjelaskan adaditiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik.

Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Simamora,2012:338).

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu dilakukan proses penilaian kinerja. Mathis dan Jackson (2010:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah alat yang berguna untuk tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (appraisal). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (performappraisal) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Simamora,2012:415).

Menurut Simamora (2012:417) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja antara lain :

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerja dan standar kinerja pekerjaan
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja

Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi Menurut Bernardin Jhon (1976) dalam Rivai dan Ella (2011:557) terdapat enam kriteria hasil kinerja yang dapat digunakan yaitu :

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah.
- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang di inginkan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2012:21) bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Personal/Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor Tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (situasional) meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya kinerja sering

diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim.

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi fektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Armstrong (2012) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2013:133) Kepemimpinan menurut Anoraga (2012:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut DuBrin (2011:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang

menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2012:126).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2. Teori-teori Kepemimpinan

Wursanto (2012:197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

b. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

c. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat

kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

d. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orang tuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya.

e. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

f. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

g. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

3. Tipe Kepemimpinan

Siagian (2013:27) menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutar balikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

1. Bersikap selalu melindungi.
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
3. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
4. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
5. Melakukan pengawasan yang ketat.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya Tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa

menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa.

d. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan *laissez faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

e. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

4. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus

diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2011:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaiman, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memerikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

5. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2012:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka

kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan. . Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

D. Insentif

1. Definisi Insentif

Menurut Marwansyah (2011:9), insentif merupakan uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji atau upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Pada dasarnya insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara,2011:89).

Menurut Surwoto (2012:144) insentif merupakan sarana motivasi,dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

2. Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Manullang (2011)dalam Lia Cahya Ningtyas N,dkk (2013:2-5),secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibedakan menjadi duagolongan,yaitu:

a. Insentif material

1) Insentif dalam bentuk uang berupa:

a) Bonus

(1) Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

(2) Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.

(3) Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan kedalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi

Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

c) Profit Sharing

Jenis insentif ini merupakan salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

d) Kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*)

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu dana pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah dia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara

majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis, bentuk insentif sosial ini antara lain: pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasin organisasi, cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji, pemberian piagam penghargaan, biaya pindah, dan pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

c. Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu: pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, promosi, pemberian hak untuk menggunakan satuan tribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (dimuka umum), dan ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2012:156) Pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan:

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- b. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.

- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

4. Jenis-Jenis Insentif

Berdasarkan kepada siapa insentif diberikan, maka jenis-jenis insentif dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan Gorda(2013:156), yaitu :

- a. Insentif Individual, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing karyawan.
- b. Insentif kelompok, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar darimasing-masing kelompok.
- c. Rencana insentif, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan berdasarkan kriteria pembayaran perusahaan.

E. Sarana Prasarana

1. Defenisi Sarana

Selanjutnya *Moenir* (2012:197) menyatakan “Sarana prasarana (fasilitaskerja) merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat

melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

2. Fasilitas perlengkapan kerja.

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan *layout* yang efisien.
- b. Meubel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- c. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan akses internet lainnya.
- d. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*.

F. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu tentang Sarana prasarana, insentif, kepemimpinan dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, baik pada perusahaan manufaktur, maupun pada perusahaan jasa yang bersifat nirlaba. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Arlan Adinata (2011) Judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yaitu studi di lapangan terhadap 63 pegawai dinas pendapatan daerah kota Bogor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor. Informasi dan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder.
2. Regina Aditya Reza (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap 112 pegawai PT. Sinar Sentosa Banjarnegara, telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Lestari (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pengaruh motivasi, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero) UPMS VII Makassar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
4. Munika Maduratna (2013) Dalam penelitiannya tentang peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah dasar negeri 015 samarinda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektifitas kerja guru. Merupakan jenis

penelitian dekskriptif kualitatif dan menggunakan teknik purposive sampling. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 015 samarinda melaksanakan peranannya sebagai pendidik dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

5. Yuli Suwati (2013) Dalam penelitiannya tentang Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi karyawan serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pikir

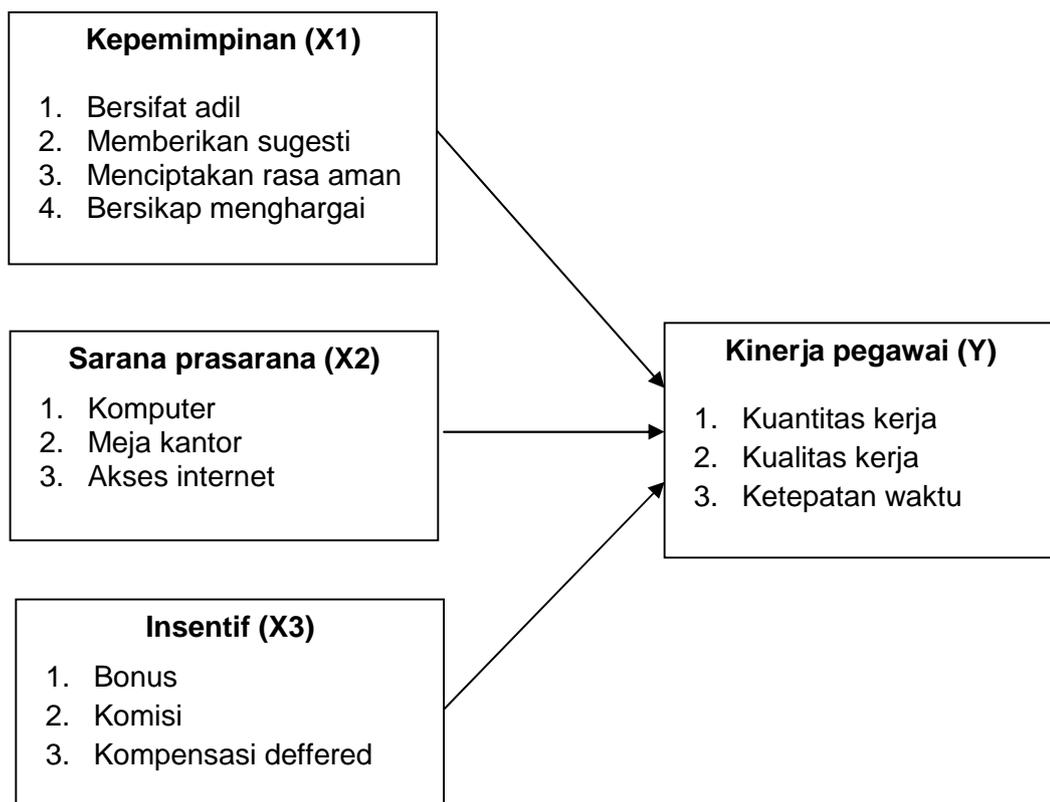
Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam suatu perusahaan, yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau

semangat kerja, yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing-masing karyawan. Peningkatan motivasi karyawan dapat diakibatkan oleh pemberian insentif dari perusahaan. Insentif merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*). Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan insentif secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian insentif tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

Kepemimpinan, sarana prasarana, dan pemberian insentif dinilai sebagai pendekatan yang dapat memberikan pengaruh bagi perusahaan, sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat, khususnya peningkatan pada kinerja karyawan, misalnya berupa peningkatan hasil kerja dan kepuasan karyawan.

Dengan demikian model teori dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012:64).

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011:44).

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh Kepemimpinan, Sarana prasarana dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (persero) wilayah SULSERABAR.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan keuangan PT. PLN (Persero) wilayah SULSERABAR dengan alamat Jl. Letjend. Hertasning Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan dari bulan April sampai dengan Juni 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Makassar yang berjumlah sebanyak 204 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Makassar yang diambil menggunakan metode *random sampling*. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah anggota populasi

e = Error

Apabila jumlah populasi (N) = 204, standar eror (e) = 10% maka jumlah minimum sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{204}{1 + 204 + (0,1)^2}$$

$$n = \frac{204}{1 + 204 + 0,01}$$

$$n = \frac{204}{1 + 2,04}$$

$$n = \frac{204}{3,04}$$

$$n = 67,19 \text{ atau } 67$$

Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel adalah sebanyak 67 karyawan. Selanjutnya penentuan jumlah contoh untuk setiap unit dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah populasi dari setiap departemen.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, maka teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan pada perusahaan bersangkutan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Metode dokumen, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menelaah dan mengkaji dokumen-dokumen yang dipublikasikan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- b. Metode kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada pihak-pihak yang terkait (responden) untuk dijawab.

2. Penelitian Pustaka (*Library research*), yaitu pengumpulan data dengan menelaah berbagai buku *literature*, jurnal ilmiah, dan bahan referensi pustaka lainnya.

Untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan skripsi ini maka penulis memperoleh data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui wawancara dengan panduan kuesioner kepada responden. Jenis pertanyaan yang digunakan kepada konsumen yaitu *closed ended question*, yaitu bentuk pertanyaan dengan beberapa alternative jawaban bagi responden

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen perusahaan dan dari industri terkait yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian.

Adapun untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian data agar dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan atau tidak. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Menurut Sugiyono (2014:384), suatu

instrumen bisa dikatakan valid apabila mempunyai validitas tinggi yaitu korelasi r hitung $>$ r tabel, dan sebaliknya instrumen dianggap tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian jika *pearson correlation* tiap pernyataan melebihi 0,1975(r tabel) dan signifikansi dibawah 0,05 maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika nilai *pearson correlation* dibawah 0,1975 (r tabel) dan nilai signifikansi diatas 0,05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Menurut (Ghozali, 2013:47) suatu kuesioner dikatakan realible atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Menurut (Sugiyono, 2014:384) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ 0,60. Jika nilai cronbach alpha $<$ 0,60 maka instrumen penelitian tidak reliable.

E. Definisi operasional Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Independen/bebas (X)

Variabel independen adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, variabel ini

merupakan vaktor penyebab yang akan memengaruhi variabel lain, dalam panelitian ini variable independennya adalah kepemimpinan, sarana prasarana dan insentif.

a. Kepemimpinan (X_1)

Dalam penelitian ini yang dimaksud kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Indikator kepemimpinan menggunakan teori dari Wahjosumidjo (2013:154) yaitu: bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

b. Sarana Prasarana (X_2)

Fasilitas Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dari definisi diatas, maka termasuk dalam fasilitas :

1. Komputer
2. Meja Kantor
3. Akses internet

c. Insentif (X_3)

Insentif yaitu penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap misalnya dalam pemberian bonus. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana

pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

2. Variabel Dependen/terkait (Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013:67). Adapun indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu.

F. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*). Suliyanto (2011:54) menyatakan bahwa dalam regresi berganda variabel tergantung dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas, di samping juga terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (e).

Penelitian ini dilandaskan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan jika ada, bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut,

Persamaan umum regresi linear berganda adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

b_0 = Nilai constan

X_1 = kepemimpinan

X_2 = sarana prasarana

X_3 = insentif

b_1, b_2, b_3 = Koefisiensi regresi

e = Standar error

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji persamaan regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pembuktian apabila data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal *probability plot*. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. (Santoso,2011:114) menyebutkan jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2013:103).

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *variance Inflation Vector* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika beberapa disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi *variabel dependen* (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat

ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standardized. Menurut (Ghozali 2013:134) dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($=0,05$). Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji Signifikan (Uji-t). Menurut (Ghozali, 2011:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial.

Dasar pengambilan keputusan:

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 22, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar memiliki daerah kerja yang mencakup 3 wilayah propinsi yaitu Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Luas kawasan 62 ribu km² lebih. Melihat kondisi geografis dan potensi sumberdaya alam yang dimiliki maka penyediaan tenaga listrik yang dapat dikembangkan sangat beragam. Berdasarkan kajian yang dilakukan, saat ini jenis pusat listrik yang dimiliki PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar meliputi PLTA (termasuk Minihidro), PLTU dan PLTG. Sementara untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar membawahi 9 unit Area (Makassar, Parepare, Watampone, Pinrang, Bulukumba, Palopo, Kendari dan Bau-bau, & Mamuju), 3 unit Sektor Pembangkitan (Tello, Bakarudan Kendari), Unit 1 unit Area Pengatur dan Penyaluran Beban (AP2B) system Sulselbar dan 1 unit Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar.

Dalam menjalankan fungsinya, PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Dengan areal kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah pelanggan

yang hingga saat ini mencapai +-1,7 juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara disisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat :

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut *Electriciteit Weizen* berlokasi di Pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepisungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola *N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM)*.

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke *N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas* dan *Electriciteit Maatschappy (N.V. OGEM)*.

5. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara

(PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT.MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No.01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII.

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negaramenetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrik, PTPLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi *Strategic Business Unit/Investment Centre* dan sebagai tindak lanjut , sesuai dengan keputusan PT PLN (Persero)No 01. K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

11. Tahun 200x Wilayah Sulsel & Sultra

Tahun 2006-Sekarang Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

2. VISI, MISI dan MOTTO

Visi, Misi dan MOTTO PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar adalah sebagai berikut:

a. VISI

"Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpuh pada potensi insani".

b. MISI

1) *Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain 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.*

c. MOTTO

"Listrik untuk kehidupan yang lebih baik, (Electricity for a better life)".

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar



4. Job Description

a. General Manager, bertugas :

- 1) Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- 2) Mengelola operasional harian perusahaan
- 3) Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan
- 4) Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
- 5) Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan
- 6) Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal
- 7) Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
- 8) Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- 9) Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan
- 10) Membuat prosedur dan standar perusahaan
- 11) Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi
- 12) Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan
- 13) Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

b. Bidang Perencanaan, bertugas :

- 1) Menyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL) dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) bersama dengan fungsi terkait.

- 2) Memberikan masukan kepada Pemda dalam rangka penyusunan Rencana Umum Kelistrikan Daerah (RKUD).
- 3) Menyusun perkiraan kebutuhan tenaga listrik.
- 4) Menyusun rencana pengembangan dan pembenahan Sistem kelistrikan (JTM, JTR, dan gardu distribusi termasuk Gardu Induk).
- 5) Melaksanakan koordinasi dengan Kantor Induk atas penanganan masalah pola rencana sistem JTL yang terkait dengan pihak eksternal/Pemda dan Instalasi lainnya.
- 6) Mengkoordinasi fungsi terkait (pemasaran dan niaga, distribusi) dalam data PDPJ.
- 7) Menyusun *Load Forecasting* (peramalan beban) trafo Gardu Distribusi, penyulang 20 kV dan rencana kebutuhan tenaga listrik APJ.
- 8) Menyusun Kajian Kelayakan Operasi (KKO) dan Kajian Kelayakan Finansial (KKF) dan Analisa Manajemen Resiko (Bila Diperlukan), pengembangan sistem kelistrikan dan dampak lingkungannya.
- 9) Mengevaluasi dan mengusulkan perubahan standar / desain konstruksi sesuai perkembangan teknologi dan kondisi lapangan berdasarkan masukan dari fungsi terkait.
- 10) Mengelola dan mengevaluasi kinerja operasi jaringan distribusi.
- 11) Mengkoordinir dengan fungsi terkait dalam merencanakan pengembangan aplikasi sistem teknologi Informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.

- 12) Mengelola dan Mengevaluasi pemakaian aplikasi sistem teknologi informasi untuk menyusun rencana pengembangan sistem teknologi informasi.
 - 13) Memelihara sistem teknologi informasi untuk pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan.
 - 14) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi perbaikan, upgrading infrastruktur untuk mengoptimalkan pengoperasian aplikasi sistem teknologi informasi.
 - 15) Mengelola dan mengevaluasi sarana perangkat keras, jaringan untuk efisiensi dan efektivitas penggunaannya.
 - 16) Menyusun rencana pengembangan database untuk memenuhi kebutuhan sistem teknologi informasi.
 - 17) Memonitor dan mengevaluasi dan memelihara unjuk kerja database.
 - 18) Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 19) Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 20) Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintahan, swasta, tokoh masyarakat serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 21) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.
- c. Bidang Transmisi dan Distribusi, bertugas :
- 1) Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Distribusi sebagai pedoman kerja.
 - 2) Melakukan analisa dan evaluasi neraca energi.
 - 3) Menyusun usulan rencana pengembangan sistem operasi distribusi.

- 4) Menyusun SOP pekerjaan operasi, pemeliharaan dan pembangunan jaringan distribusi.
- 5) Mengelola dan memonitor pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik secara efektif dan efisien, dalam rangka menjaga kontinuitas serta menjamin mutu keandalan penyaluran tenaga listrik.
- 6) Mengelola dan memonitor pelaksanaan inspeksi dan pengukuran jaringan untuk beban perencanaan / pemeliharaan / pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik.
- 7) Mengelola dan memonitor asset jaringan distribusi
- 8) Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi data aset jaringan distribusi (PDPJ) serta melakukan Updating.
- 9) Menganalisa dan mengevaluasi kinerja pelaksanaan kegiatan pengaturan operasional jaringan distribusi.
- 10) Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB).
- 11) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP pelanggaran besar (Daya > 200kVA).
- 12) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP (termasuk AMR).
- 13) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi susut distribusi.
- 14) Melaksanakan koordinasi dengan fungsi terkait dalam pelaksanaan P2TL serta penyimpanan dokumen dan barang bukti penyalahgunaan tenaga listrik.

- 15) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelayanan / penanggulangan gangguan sistem distribusi tenaga listrik.
- 16) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pengoperasian dan pemeliharaan genset mobile serta pembangkit kecil (PLTMH) (bila ada).
- 17) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pemasangan, pengukuran, pemeliharaan, trafo, kapasitor dan proteksi distribusi.
- 18) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi penggunaan dan pemeliharaan radio komunikasi serta call center.
- 19) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi PK/SPK/kontrak yang berkaitan dengan bagian distribusi.
- 20) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pembangunan jaringan distribusi (termasuk program listrik pedesaan dan hibah).
- 21) Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka pengembangan dan operasi sistem distribusi.
- 22) Melaksanakan pengelolaan tata usaha gudang sesuai ketentuan.
- 23) Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
- 24) Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya.
- 25) Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintah, swasta, tokoh masyarakat serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.
- 26) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.

d. Bidang Pembangkitan, bertugas :

- 1) Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
- 2) Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 3) Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
- 4) Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
- 5) Menyusun metoda kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
- 6) Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 7) Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
- 8) Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- 9) Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 10) Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 11) Musulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 12) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

e. Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan, bertugas :

- 1) Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.
- 2) Perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan.
- 3) Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
- 4) Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
- 5) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- 6) Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan.
- 7) Standar dan produk pelayanan.
- 8) Ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
- 9) Konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
- 10) Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- 11) Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
- 12) Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
- 13) Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
- 14) Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
- 15) Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya.
- 16) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 17) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 18) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

f. Bidang Keuangan, bertugas :

- 1) Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- 2) Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.

- 3) Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- 4) Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- 5) Melakukan pengelolaan keuangan.
- 6) Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
- 7) Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
- 8) Menyusun laporan rekonsoliasi keuangan.
- 9) Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.
- 10) Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.
- 11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 12) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 13) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 14) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

g. Bidang SDM, bertugas :

- 1) Mengelola :
 - a) Pengembangan organisasi dan manajemen.
 - b) Pengembangan sumber daya manusia.
 - c) Manajemen sumber daya manusia.
 - d) Administrasi dan data kepegawaian.
- 2) Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
- 3) Membina hubungan industrial.
- 4) Membuat usulan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) yang terkait dengan bidangnya.
- 5) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 6) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 67 orang pelanggan PT. PLN (Persero) Wil Sulselrabar sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap pelanggan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi PT. PLN (Persero) Wil SULSELRABAR dalam menyusun strategi pelayanan yang sesuai dengan karakteristik pelanggannya di masa yang akan datang.

Karakteristik/identitas responden ini berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja. pendidikan terakhir Oleh karena itu, uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	36	53,7%
Perempuan	31	46,3%
Jumlah	67	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 (Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin), yang berjenis kelamin Laki-laki merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 36 orang

atau 53,7% dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang berjenis kelamin Perempuan yaitu berjumlah 31 orang atau 46,3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
≤28 tahun	10	14,9%
≥43 tahun	37	55,2%
29-35 tahun	10	14,9%
36-42 tahun	10	14,9%
Jumlah	67	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 (Karakteristik Responden Berdasarkan Umur), menunjukkan bahwa responden yang berusia 43 tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 37 orang atau 55,2% dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang berusia 28 tahun, 29-35 tahun, 36-42 tahun berjumlah 10 orang atau 14,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah responden	Presentase
1-5 Tahun	15	22,4%
6-10	13	19,4
11-15 Tahun	18	26,9%
>15 Tahun	21	31,3%
Jumlah	67	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 (Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja), menunjukkan bahwa responden yang Lama Bekerja >15 Tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 21 orang atau 31,3%, responden yang lama Masa kerja 11-15 Tahun berjumlah 18 atau 26,9%, responden yang Lama masa kerja 1-5 Tahun berjumlah 15 orang atau 22,4% sedangkan responden yang paling sedikit yaitu responden yang lama bekerja 6-10 Tahun, terdiri dari 13 orang atau 19,4.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SD / SMP	1	1,5%
SMA	16	23,9%
Sarjana	39	58,2%
Pascasarjana	11	16,4%
Jumlah	67	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 (Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan), menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan Sarjana merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 39 orang atau 58,2%, responden yang memiliki pendidikan SMA berjumlah 16 orang atau 23,9%, responden yang memiliki pendidikan Pascasarjana berjumlah 11 orang atau 16,4%, dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang memiliki pendidikan SD/SMP, terdiri dari 1 orang atau 1,5%

2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan, sarana prasarana dan pemberian insentif Serta Perhitungan Skor Variabel Independen (X)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel independent yaitu *kepemimpinan, sarana prasarana dan pemberian insentif* maka dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel kepemimpinan (X1)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas empat, yaitu Bersifat adil, Memberikan sugesti, menciptakan rasa aman, bersikap menghargai dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam empat pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X1.1	20	26,3	42	55,3	9	11,8	5	6,6	-	-	4,0132
2.	X1.2	18	23,7	38	50,0	17	22,4	3	3,9	-	-	3,9342
3.	X1.3	18	23,7	38	50,5	18	23,7	2	2,6	-	-	3,9474
4.	X1.4	16	21,1	43	56,6	11	14,5	6	7,9	-	-	3,9079

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 (tanggapan responden terhadap variable Kepemimpinan) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori kepemimpinan memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X1.1 (bersifat adil) yaitu 4,0132, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X1.4 (Bersikap menghargai) dengan rata-rata yaitu 3,9079.

b. Variabel sarana prasarana (X2)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas empat, yaitu peralatan dan perlengkapan, tata ruang, akses internet, sikap peduli, dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam empat pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel sarana prasarana

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X2.1	18	23,7	39	51,3	13	17,1	6	7,9	-	-	3,9079
2.	X2.2	23	30,3	38	50,0	9	11,8	6	7,9	-	-	4,0263
3.	X2.3	20	26,3	40	52,6	10	13,2	6	7,9	-	-	3,9737
4.	X2.4	20	26,3	34	44,7	12	15,8	8	10,5	2	2,6	3,8158

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 (tanggapan responden terhadap variabel sarana prasarana) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori sarana prasarana memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X2.2 (tata ruang) yaitu 4,0263, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X2.4 (sikap peduli) dengan rata-rata yaitu 3,8158.

c. Variabel pemberian insentif (X3)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas empat, yaitu Bonus, komisi, kompensasi deffered , dan kebutuhan dan fasilitas., dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam empat pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel pemberian insentif

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X3.1	22	28,9	35	46,1	13	17,1	6	7,9	-	-	3,9605
2.	X3.2	23	30,3	33	43,4	16	21,1	4	5,3	-	-	3,9868
3.	X3.3	21	27,6	38	50,0	12	15,8	5	6,6	-	-	3,9868
4.	X3.4	20	26,3	35	46,1	15	19,7	6	7,9	-	-	3,9079

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 (tanggapan responden terhadap variabel pemberian insentif) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori pemberian insentif memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X3.2 (Komisi) yaitu, 9868 dan X3.3 (kompensasi deffered) yaitu 3,9868, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X3.4 (kebutuhan dan fasilitas) dengan rata-rata yaitu 3,9079.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan pelanggan dan Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas empat, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sikap profesional,

dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam empat pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja karyawan

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Yno.1	31	40,8	31	40,8	14	18,4	-	-	-	-	4,2237
2.	Yno.2	16	21,1	39	51,3	17	22,4	4	5,3	-	-	3,8816
3.	Yno.3	16	21,1	34	44,7	25	32,9	1	1,3	-	-	3,8553
4.	Yno.4	20	26,3	32	42,1	18	23,7	6	7,9	-	-	3,8684

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja karyawan) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori Kinerja karyawan memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan Yno.1 (Kualitas kerja) yaitu 4,2237, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Yno.3 (ketepatan waktu) dengan rata-rata yaitu 3,8553.

4. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Pengujian validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat

digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r table	r hitung	Sig	α (0,05)	Ket.
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,225	0,740	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,225	0,786	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,225	0,731	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,225	0,692	0,000	0,05	Valid
Sarana prasarana (X2)	X2.1	0,225	0,870	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,225	0,889	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,225	0,880	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,225	0,888	0,000	0,05	Valid
Pemberian insentif (X3)	X3.1	0,225	0,922	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,225	0,902	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,225	0,903	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,225	0,937	0,000	0,05	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Yno. 1	0,225	0,455	0,000	0,05	Valid
	Y no. 2	0,225	0,813	0,000	0,05	Valid
	Y no. 3	0,225	0,791	0,000	0,05	Valid
	Y no. 4	0,225	0,823	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Sig < 0,05 dan nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Pengujian realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer SPSS 22, sehingga diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk tiap variabel penelitian. Hasil uji dapat dikatakan reliable apabila Cronbach Alpha 0,60. (Imam Ghazali, 2007:41). Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
kepemimpinan (X1)	0,719	Realibel
Sarana prasarana (X2)	0,902	Realibel
Pemberian insentif (X3)	0,936	Realibel
Kinerja karyawan (Y)	0,700	Realibel

Sumber: data diolah tahun 2018

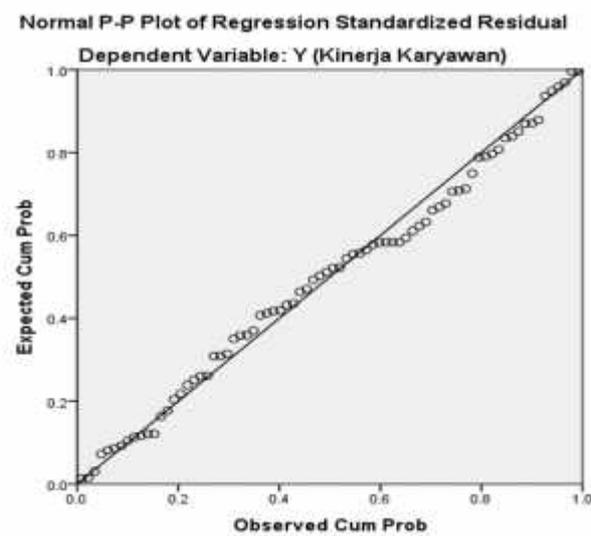
Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *cronbach alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dan kuesioner adalah *realible* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model telah memenuhi asumsi BLUE (*Best linier unbiased estimator*) atau tidak, maka perlu dilakukan beberapa pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

a. Uji normalitas



Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan analisis kurva pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram (sebaran garis disepanjang garis diagonal) dan mengikuti regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji multikolinearitas

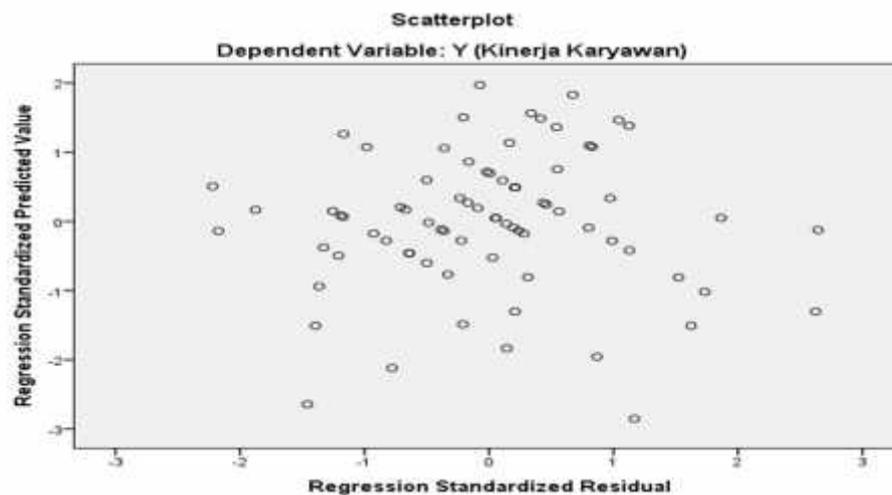
Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Kepemimpinan (X1)</i>	0,916	1,091	Bebas multikolinearitas
<i>Sarana Prasarana (X2)</i>	0,919	1,088	Bebas multikolinearitas
<i>Pemberian insentif (X3)</i>	0,945	1,059	Bebas multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji heteroskedastisitas



Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-

titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh *responsiveness*, *tangible* dan *empathy* terhadap kepuasan pelanggan PT. PLN (Persero) Wil. SULSELRABAR. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 (= 0,05).

Tabel 4.12

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.554	1.589		2.237	.028		
Kepemimpinan (X1)	.237	.085	.239	2.786	.007	.916	1.091
Sarana prasarana(X2)	.404	.063	.550	6.424	.000	.919	1.088
Pemberian insentif(X3)	.136	.062	.186	2.202	.031	.945	1.059
R = 0,717 R Square = 0,514 F= 25.426 signifikansi 0,000							

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,554 + 0,237X_1 + 0,404X_2 + 0,136X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai *constan* (b_0)= 3,554

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 3,554 atau dengan kata lain variabel Kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 3,554 jika tidak dipengaruhi *Kepemimpinan* (X_1), *Sarana prasarana* (X_2) dan *pemberian insentif* (X_3).

- b. *Kepemimpinan* (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)/ $b_1= 0,237$

Variabel *Kepemimpinan* (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,237, ini berarti jika variabel *Kepemimpinan* mengalami kenaikan satu satuan maka kepuasan pelanggan akan naik sebesar 0,237. jika variabel *Kepemimpinan* mengalami penurunan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X_2 dan X_3) = 0.

- c. *Sarana Prasarana* (X_2) terhadap Kinerja (Y)/ $b_2= 0,404$

Variabel *Sarana prasarana* (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,404, ini berarti jika variabel *Sarana prasarana* mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,404. jika variabel *tKinerja*

Karyawan mengalami penurunan maka kepuasan pelanggan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X_1 dan X_3) = 0.

d. *Pemberian insentif* (X_3) Kinerja Karyawan (Y)/ $b_3= 0,136$

Variabel *Pemberian insentif* (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,136, ini berarti jika variabel *pemberian insentif* mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,136. sebaliknya jika variabel *pemberian insentif* mengalami penurunan maka kinerja Karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X_1 dan X_2) = 0.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 67 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2$ atau $df = 65$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99714.

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Variabel Bebas	T	Signifikansi
<i>Kepemimpinan</i> (X_1)	2,786	0,007
<i>Sarana prasarana</i> (X_2)	6,424	0.000
<i>Pemberian insentif</i> (X_3)	2,202	0,031

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

a) *Kepemimpinan* (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel *Kepemimpinan* (2,786) > t_{tabel} (1,99714) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,007, sehingga H_1 yang berbunyi variabel *kepemimpinan* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel *kepemimpinan* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan pelanggan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Kepemimpinan* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wil SULSELRABAR.

b) *Sarana Prasarana* (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel *Sarana prasarana* (6,424) > t_{tabel} (1,99714) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 sehingga H_1 yang berbunyi variabel *Sarana prasarana* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel *sarana prasarana* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

sarana prasarana mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wil. SULSELRABAR

c) *Pemberian insentif* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel *Pemberian insentif* (2,202) > t_{tabel} (1,99714) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,031, sehingga H_1 yang berbunyi variabel *pemberian insentif* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel *pemberian insentif* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *pemberian insentif* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wil. SULSELRABAR.

Berdasarkan uraian hasil SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 22 diketahui bahwa dari ketiga variabel yang ada, variabel *sarana prasarana* (X_2) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wil. SULSELRABAR. Hal ini diperoleh dari nilai *beta* berdasarkan *standardized coefficients* yaitu 0,550 atau 55,0% dibandingkan dengan variabel lainnya dengan signifikan yang disyaratkan.

D. Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat dilihat berdasarkan hasil uji t sebagai berikut :

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh *kepemimpinan* terhadap kinerja karyawan memiliki t_{hitung} variabel *Kepemimpinan* (2,786) > t_{tabel} (1,99714) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,007. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, kemudian cara untuk mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2012:126).

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dan stress kerja (studi kasus cv: mertanadi). (wiranata, 2011)

b. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh *sarana prasarana* terhadap kinerja karyawan memiliki t_{hitung} variabel *Sarana prasarana* (6,424) > t_{tabel} (1,99714) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat *Moenir* (2012:197) bahwa Sarana prasarana (fasilitaskerja) merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kota Banjarbaru (Hartono, 2014).

c. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan memiliki t_{hitung} variabel *Pemberian insentif* (2,202) > t_{tabel} (1,99714) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,031. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat *Surwoto* (2012:144) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri

mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan distributor baterai yuasa (studi kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). (Fitriadi R, 2015).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *kepemimpinan*, *sarana prasarana* dan pemberian insentif terhadap kepuasan pelayanan pelanggan pada PT. PLN (Persero) Wil. SULSLRABAR. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif (2,786) dan signifikan (0,007) terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa *kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *Sarana Prasarana* berpengaruh positif (6,424) dan signifikan (0,000) terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa *sarana prasarana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Pemberian Insentif berpengaruh positif (2,202) dan signifikan (0,031) terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa *pemberian insentif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variable yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah sarana prasarana (X₂), hal ini diperoleh dari nilai *beta* berdasarkan *standardized coefficients* yaitu 0,550 atau 55% dibandingkan dengan variabel lainnya dengan signifikan yang disyaratkan.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh *kepemimpinan*, *Sarana Prasaran* dan *pemberian insentif* terhadap kepuasan pelayanan pelanggan, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Manager dan Supervisor PT. PLN (persero) Wil. SULSELRABAR agar tetap inklusif dan amanah kepada seluruh karyawannya agar karyawan tetap semangat dalam bekerja sehingga pengaruh variabel *kepmimpinan* dapat terlaksana dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disarankan kepada Manager dan Supervisor PT. PLN (persero) Wil. SULSELRABAR agar memperhatikan Sarana Prasarananya (perlengkapan sarana kerja, penampilan petugas, kondisi gedung dan teknologi) karena mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disarankan kepada Manager dan Supervisor PT. PLN (persero) Wil. SULSELRABAR agar tetap adil dalam Pemberian Insentif yang diberikan ke karyawan sehingga pengaruh variabel *Pemberian insentif* dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuisisioner Penelitian)

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Salam sejahtera,

Dalam rangka penyelesaian studi di Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan biodata sebagai berikut :

Nama : Ariska
NIM : 105720499214
Fakultas/Jurusan : Ekonomi & Bisnis / Manajemen
Alamat : Kamp. DaengKec. Bontonompo Kab. Gowa
No. Hp : 085146368863

Pada saat ini sedang menyusun Tugas Akhir dengan judul :

“ PENGARUH KEPEMIMPINAN, SARANA PRASARRANA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) Wil SULSELRABAR “

Sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat meluangkan sedikit waktu dan dapat membantu saya dalam menjawab beberapa pertanyaan. Adapun pertanyaan mengenai identitas responden yang ada di kuisisioner ini bersifat pertanyaan tertutup, maka identitas responden akan dirahasiakan.

- **PETUNJUK PENGISIAN :**

1. Identitas Responden

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi titik-titik yang ada atau memberikan tanda benar () pada jawaban yang dipilih.

2. Pengisian Pertanyaan

Isilah pertanyaan dengan member tanda benar () pada jawaban yang menurut anda benar.

Aspek-aspek Penelitian yang mengukur ““ Pengaruh Kepemimpinan, Sarana Prasarana Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wil SULSELRABAR “ , dengan menggunakan skala Likert, yaitu:

- **Sangat Tidak Setuju (STS) = 1**
- **Tidak Setuju (TS) = 2**
- **Kurang Setuju (KS) = 3**
- **Setuju (S) = 4**
- **Sangat Setuju (SS) = 5**

SURVEY IDENTITAS RESPONDEN
“ PENGARUH KEPEMIMPINAN, SARANA PRASARRANA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) Wil
SULSELRABAR “

Nama :

Alamat :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi kotak menggunakan tanda () pada jawaban yang dipilih.

1. JenisKelamin : a. Laki-laki
 b. Perempuan
2. Umurpegawai : a. 28 Tahun
 b. 29 – 35 Tahun
 c. 36 – 42 Tahun
 d. 43 Tahun
3. Lama masakerja a. 1 – 5 tahun
 b. 6 - 10 tahun
 c. 11 – 15 tahun
 d. lebihdari 15 tahun
4. PendidikanTerakhir : a. SD/SMP
 b. SMA
 c. Sarjana
 d. Pascasarjana

DAFTAR PERTANYAAN

A. Kepemimpinan

NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Memberikan penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang berprestasi					
2.	Selalu mendorong pegawai agar berprestasi yang lebih bagus dalam bekerja					
3.	Memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik					
4.	Bersifat adil kepada seluruh pegawai					

B. Sarana Prasarana

NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
5.	Peralatan dan perlengkapan kantor sesuai kebutuhan					
6.	Tata ruang yang membuat nyaman dalam bekerja					
7.	Akses internet yang memadai dalam bekerja					
8.	Pimpinan peduli terhadap kondisi ruang kerja dan peralatan kantor					

C. Pemberian Insentif

NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
9.	Perusahaan memberi bonus jika saya mencapai kinerja yang diharapkan					
10.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan pegawai yang lain					
11.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus, uang tunai seperti penghargaan dan pujian yang berprestasi					
12.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan dan fasilitas pegawai					

D. Kinerja Pegawai

NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
13.	Perlu adanya kualitas kerjayang harus dimiliki pegawai guna untuk meningkatkan produktifitas					
14.	Peningkatan kuantitas dalam pekerjaan merupakan bentuk keberhasilan kerja					
15.	Menerapkan ketepatan waktu dalam pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja					
16.	Salah satu bentuk sikap professional dalam bekerja dapat selalu menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 (Tabulasi Data Mentah Responden)

Data Responsiveness dan Tangible

Kode Responden	Kepemimpinan (X1)				Skor	Sarana Prasarana (X2)				Skor
	1	2	3	4		1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15
2	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
3	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10
4	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
5	5	4	5	4	18	3	3	3	3	12
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
7	4	4	4	4	16	2	3	3	2	10
8	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20
9	3	3	3	4	13	3	4	4	4	15
10	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
11	3	2	4	2	11	5	5	5	5	20
12	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
13	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15
14	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14
15	3	3	4	4	14	3	3	2	2	10
16	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8
17	4	4	4	2	14	3	3	3	1	10
18	2	2	5	5	14	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16	3	2	2	3	10
20	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
21	2	2	3	3	10	4	4	4	4	16
22	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
24	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
25	5	4	4	4	17	4	4	4	3	15
26	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
27	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
28	4	3	5	3	15	4	4	4	3	15
29	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
30	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
31	5	5	5	2	17	4	4	4	4	16
32	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
33	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
34	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14
37	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
38	3	3	4	4	14	3	3	2	2	10
39	2	4	4	4	14	3	4	2	1	10
40	5	5	5	5	20	2	3	3	2	10
41	4	4	4	4	16	3	2	3	2	10
42	4	3	4	4	15	3	2	2	3	10
43	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
44	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
45	5	4	2	4	15	4	4	4	4	16
46	4	5	3	5	17	4	4	4	5	17
47	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
49	4	4	4	4	16	2	2	4	2	10
50	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17
51	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15
52	4	3	3	5	15	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
54	2	5	4	3	14	3	4	4	4	15
55	4	5	5	5	19	4	3	4	3	14
56	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19
57	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17

58	4	5	4	4	17	3	4	4	4	15
59	5	4	4	3	16	2	5	5	3	15
60	4	3	3	2	12	4	3	4	4	15
61	4	4	3	2	13	5	4	4	5	18
62	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16
63	4	3	3	4	14	4	4	5	4	17
64	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20
65	2	3	3	4	12	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
67	5	5	4	4	18	4	4	3	3	14
68	3	4	3	4	14	5	5	5	2	17
69	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
70	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
71	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17
72	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
73	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
74	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18
75	5	3	3	3	14	4	4	4	4	16
76	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17
Jumlah	305	299	300	297	1201	297	306	302	290	1195

Kode Responden	Pemberian Insentif (X3)				Skor	Kinerja Pegawai (X4)				Skor
	1	2	3	4		1	2	3	4	
1	4	4	5	5	18	5	4	3	4	16
2	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
3	2	2	2	2	8	5	2	3	3	13
4	2	3	3	2	10	5	4	4	4	17
5	4	5	4	4	17	4	3	3	3	13
6	3	4	4	4	15	4	5	5	5	19
7	2	2	4	2	10	5	3	3	2	13
8	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19
9	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
11	3	3	2	2	10	5	5	5	5	20
12	4	4	4	3	15	3	5	5	5	18
13	5	5	5	5	20	5	4	3	4	16
14	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14
15	5	5	5	5	20	5	3	3	3	14
16	3	4	3	3	13	3	2	2	2	9
17	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
19	5	3	3	3	14	3	2	3	3	11
20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
21	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
22	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
23	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16
26	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	3	2	2	3	10	3	4	4	3	14
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
30	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
31	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14
32	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15
33	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15
34	4	5	4	3	16	3	4	4	3	14
35	3	4	3	3	13	3	4	4	4	15
36	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14
37	3	3	4	3	13	5	4	4	4	17
38	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11
39	3	3	3	3	12	3	3	3	5	14
40	3	4	3	4	14	4	3	3	2	12
41	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
42	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13
43	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
44	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18
45	2	3	3	2	10	3	4	4	4	15

46	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
47	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
48	3	3	3	3	12	3	5	3	5	16
49	4	3	3	4	14	4	4	3	5	16
50	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17
51	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
52	5	5	5	5	20	5	3	5	3	16
53	3	3	4	3	13	3	2	4	3	12
54	5	5	5	5	20	5	3	5	3	16
55	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
56	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
57	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
58	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18
59	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16
60	5	5	5	5	20	5	3	3	2	13
61	4	4	4	4	16	4	4	3	2	13
62	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
63	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
64	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13
65	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
66	4	4	3	4	15	5	4	4	4	17
67	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
68	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15
69	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
70	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
71	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
72	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18
73	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
74	2	3	2	3	10	4	4	4	5	17
75	5	5	5	5	20	5	3	3	3	14
76	2	3	3	2	10	5	5	3	4	17
Jumlah	301	303	303	297	1204	321	295	293	294	1203

Lampiran 3 (Validitas dan Realibilitas)

Validitas Kepemimpinan

Correlations

		X1 (Kepemimpinan)
X1.1	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X1.2	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X1.3	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X1.4	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X1 (Kepemimpinan)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	76

Validitas Sarana Prasarana

Correlations

		X2 (Sarana prasarana)
X2.1	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X2.2	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X2.3	Pearson Correlation	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X2.4	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X2 (Sarana prasarana)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	76

Validitas insentif

Correlations

		X3 (insentif)
X1.1	Pearson Correlation	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X1.2	Pearson Correlation	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X1.3	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X1.4	Pearson Correlation	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X3 (insentif)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	76

Validitas kinerja pegawai

Correlations

		Y (Kinerja Karyawan)
Yno.1	Pearson Correlation	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Yno.2	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Yno.3	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Yno.4	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Y (Kinerja Karyawan)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	76

Realibilitas Kepemimpinan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

Realibilitas sarana prasarana**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	4

Realibilitas insentif**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	4

Realibilitas kinerja pegawai**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	4

Lampiran 4 (Tabel Frequency Variabel Bebas)

Tabel Frequency kepemimpinan

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.0132	3.9342	3.9474	3.9079

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.6	6.6	6.6
	3.00	9	11.8	11.8	18.4
	4.00	42	55.3	55.3	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.9	3.9	3.9
	3.00	17	22.4	22.4	26.3
	4.00	38	50.0	50.0	76.3
	5.00	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	18	23.7	23.7	26.3
	4.00	38	50.0	50.0	76.3
	5.00	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.9	7.9	7.9
	3.00	11	14.5	14.5	22.4
	4.00	43	56.6	56.6	78.9
	5.00	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Tabel Frequency sarana prasarana**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9079	4.0263	3.9737	3.8158

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.9	7.9	7.9
	3.00	13	17.1	17.1	25.0
	4.00	39	51.3	51.3	76.3
	5.00	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.9	7.9	7.9
	3.00	9	11.8	11.8	19.7
	4.00	38	50.0	50.0	69.7
	5.00	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.9	7.9	7.9
	3.00	10	13.2	13.2	21.1
	4.00	40	52.6	52.6	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	8	10.5	10.5	13.2
	3.00	12	15.8	15.8	28.9
	4.00	34	44.7	44.7	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Tabel Frequency insentif**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9605	3.9868	3.9868	3.9079

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.9	7.9	7.9
	3.00	13	17.1	17.1	25.0
	4.00	35	46.1	46.1	71.1
	5.00	22	28.9	28.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.3	5.3	5.3
	3.00	16	21.1	21.1	26.3
	4.00	33	43.4	43.4	69.7
	5.00	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.6	6.6	6.6
	3.00	12	15.8	15.8	22.4
	4.00	38	50.0	50.0	72.4
	5.00	21	27.6	27.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.9	7.9	7.9
	3.00	15	19.7	19.7	27.6
	4.00	35	46.1	46.1	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Lampiran 5 (Tabel Frequency Variabel Terikat)**Tabel Frequency Kinerja pegawai****Statistics**

		Yno.1	Yno.2	Yno.3	Yno.4
N	Valid	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.2237	3.8816	3.8553	3.8684

Yno.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	18.4	18.4	18.4
	4.00	31	40.8	40.8	59.2
	5.00	31	40.8	40.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Yno.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.3	5.3	5.3
	3.00	17	22.4	22.4	27.6
	4.00	39	51.3	51.3	78.9
	5.00	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Yno.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	25	32.9	32.9	34.2
	4.00	34	44.7	44.7	78.9
	5.00	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Yno.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.9	7.9	7.9
	3.00	18	23.7	23.7	31.6
	4.00	32	42.1	42.1	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Lampiran 6 (Tabel Frequency Karakteristik Responden)

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	53.7	53.7	53.7
	perempuan	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28 tahun	10	14.9	14.9	14.9
	43 tahun	37	55.2	55.2	70.1
	29-35 tahun	10	14.9	14.9	85.1
	36-42 tahun	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>15 tahun	21	31.3	31.3	31.3
	1-5 tahun	15	22.4	22.4	53.7
	11-15 tahun	18	26.9	26.9	80.6
	6-10 tahun	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pascasarjana	11	16.4	16.4	16.4
sarjana	39	58.2	58.2	74.6
SD/SMP	1	1.5	1.5	76.1
SMA	16	23.9	23.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Lampiran 7 (Regresi Linear Berganda)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.494	1.65630	1.895

a. Predictors: (Constant), X3 (Insentif), X2 (Sarana prasarana), X1 (Kepemimpinan)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	209.258	3	69.753	25.426	.000 ^b
Residual	197.519	72	2.743		
Total	406.776	75			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X3 (Insentif), X2 (Sarana prasarana), X1 (Kepemimpinan)

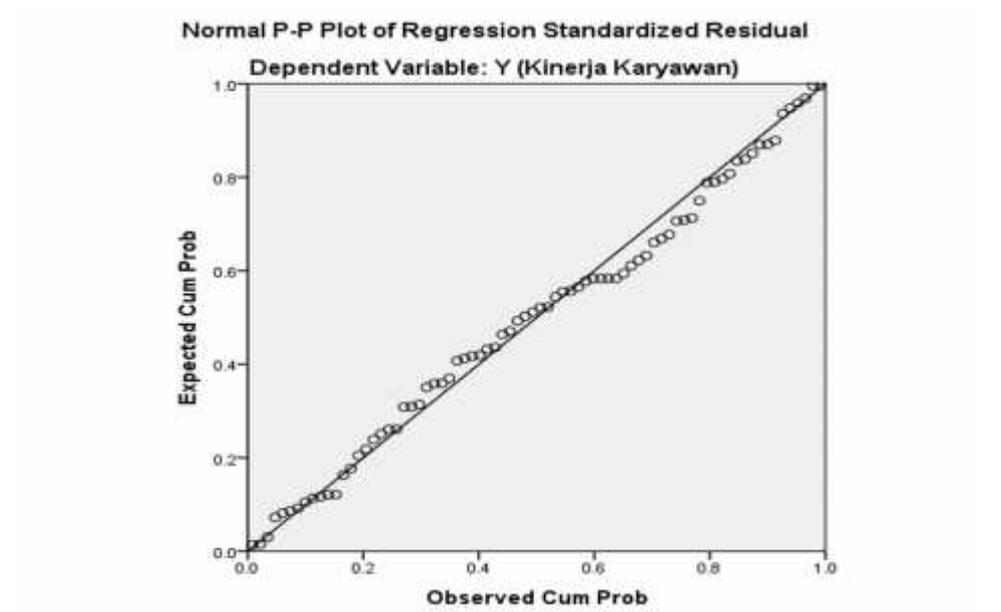
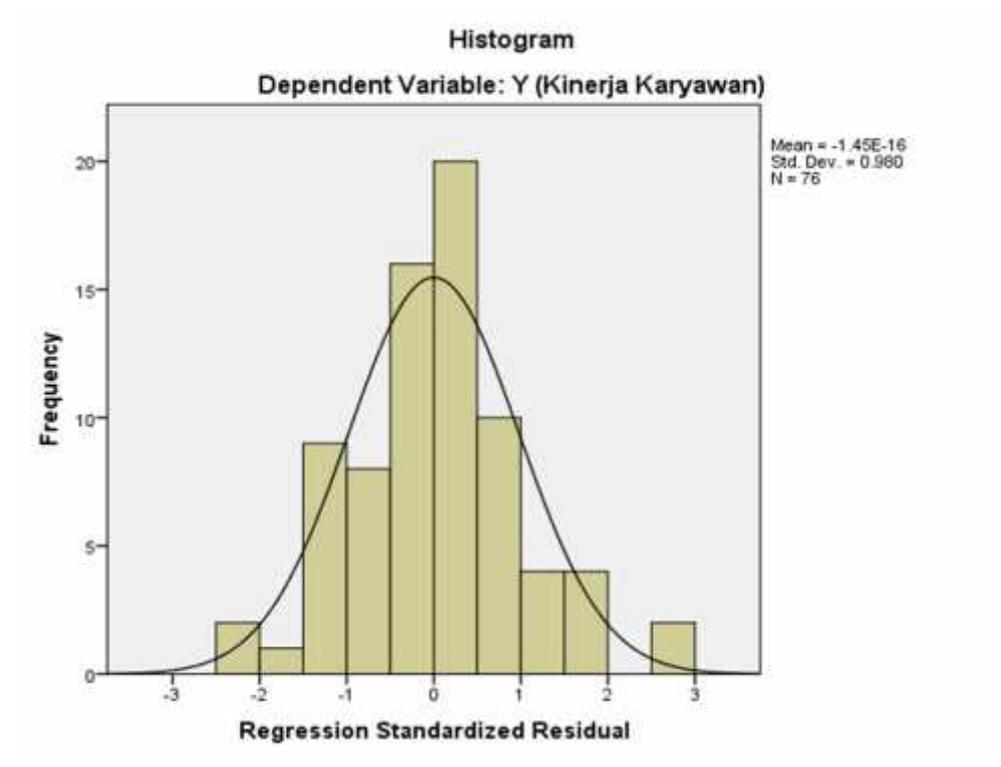
Coefficients^a

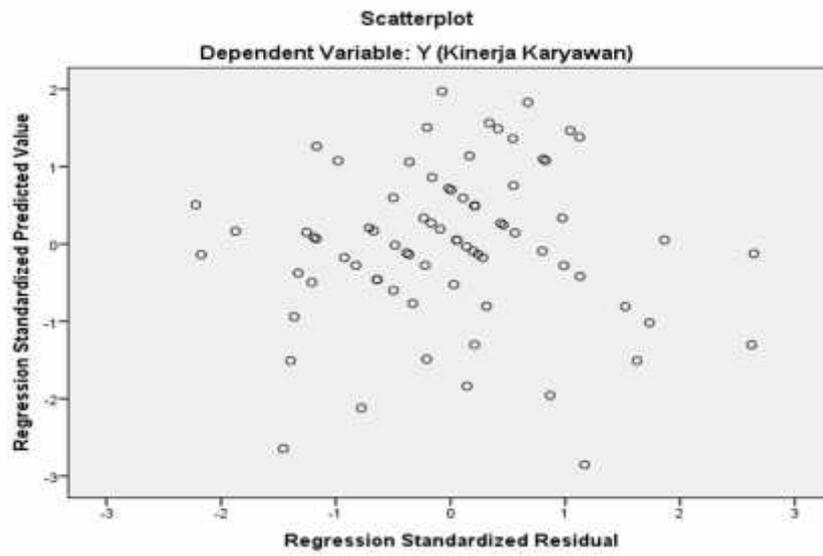
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.554	1.589		2.237	.028
	X1 (Kepemimpinan)	.237	.085	.239	2.786	.007
	X2 (Sarana prasarana)	.404	.063	.550	6.424	.000
	X3 (Insentif)	.136	.062	.186	2.202	.031

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 (Kepemimpinan)	.916	1.091
	X2 (Sarana prasarana)	.919	1.088
	X3 (Insentif)	.945	1.059

Lampiran 8 (Histogram, Heteroskedastisitas dan Normalitas)





Lampiran 9 (Distribusi t Tabel, r Tabel dan F Tabel)

(Distribusi t Tabel)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

(Distribusi r Tabel)

df=(N-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.025	0.025	0.025	0.025	0.05
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.05	0.05	0.05	0.05	0.1
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df=(N-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 10 (Surat Permohonan Izin Penelitian)

Lampiran 11 (Surat Persetujuan Izin Penelitian)

RIWAYAT HIDUP



SUBAIR panggilan **BAIR** Lahir di Tugondeng pada tanggal 08 agustus 1996 dari pasangan suami istri Bapak BAGO dan Ibu FATIAH. Penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di kampung kalimata Gowa, Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 119 KARASSSING 2008, SMPN 26 BULUKUMBA tahun 2011, SMAN 1 TAKALAR 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.