BAB. IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pemberian Insentif Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Pemberian Insentif kepada para Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki/ mempertahankan kinerja pegawai terhadap Perusahaan untuk tetap secara konsisten memberikan kontribusi secara optimal.
2. memberikan kepastian kepada para pegawai, bahwa setiap kontribusi yang diberikan terhadap Perusahaan ada imbalannya.
3. Memberikan motivasi terhadap pegawai untuk terus miningkatkan kinerjanya terhadap Perusahaan.

4.2. Penerapan Kebijakan Insentif

Setiap Perusahaan mengharapkan supaya para pegawainya bergairah dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, berprestasi serta mau memberikan Inovasi di dalam menjalankan tugasnya, sehingga sarana serta tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tercapai dengan baik

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, maka diberikan Insentif kepada para pegawai. Dalam pemberian Insentif kepada para pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat ada 2 (dua) golongan insentif, yaitu :

1. Insentif berupa materi.

2. Insentif non Materi.

Ad. 1). Insentif berupa Materi.

a. Tunjangan Gaji Dasar.

(Kep. Direksi PT. PLN (Persero) No. 105.K/010/DIR/2000).

Tunjangan Gaji Dasar diberikan kepada seluruh pegawai, baik pegawai maupun calon pegawai. Pemberian Gaji Dasar diberikan berdasarkan peringkat yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan melihat bentang Gaji Dasar setiap bulannya (lihat tabel Peringkat dan bentang Gaji Dasar).

Tabel 4.1

TABEL PERINGKAT DAN GAJI DASAR

NO. URUT	PERINGKAT	GJ. DASAR TERENDAH	GJ. DASAR TERTINGGI	NO. URUT	PERINGKAT	GJ. DASAR TERENDAH	GJ. DASAR TERTINGGI
1	0	4.500.000	8.050.000	15	14	1.138.000	2.668.000
2	1	4.079.000	7.439.000	16	15	1.031.000	2.466.000
3	2	3.697.000	6.875.000	17	16	935.000	2.278.000
4	3	3.351.000	6.354.000	18	17	847.000	2.106.000
5	4	3.038.000	5.872.000	19	18	768.000	1.946.000
6	5	2.754.000	5.426.000	20	19	696.000	1.797.000
7	6	2.496.000	5.014.000	21	20	631.000	1.662.000
8	7	2.263.000	4.635.000	22	21	572.000	1.535.000
9	8	2.051.000	4.283.000	23	22	518.000	1.419.000
10	9	1.859.000	3.957.000	24	23	470.000	1.311.000
11	10	1.685.000	3.657.000	25	24	426.000	1.212.000
12	11	1.527.000	3.380.000	26	25	386.000	1.120.000
13	12	1.385.000	3.123.000	27	26	350.000	1.035.000
14	13	1.255.000	2.887.000				

sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UMMSOM

1. Indeks Gaji Dasar.

   - Indeks Gaji Dasar diberikan bagi Unit PLN yang berada di luar Jawa yaitu di wilayah kerja yang secara histories ditetapkan mendapat indeks untuk beberapa komponoen penghasilan.
   - Untuk selantujnya Indeks Gaji Dasar akan berubah dalam hal Pegawai dimutasikan ke daerah lain sesuai dengan Indeks Gaji Dasar di daerah baru.

Tabel 4.2

Tabel Indeks Gaji Dasar.

NO.	UNIT PLN	RENTANG INDEKS (%)
1.	PULAU JAWA	Tanpa Indeks
2.	LUAR JAWA (Diluar Profinsi Irian Jaya, Otorita Batam, Aceh, dan Profinsi Maluku).	3 - 13
3.	PROFINSI IRIAN JAYA	8 - 32
4.	DAERAH OTORITA BATAM	3 - 22
5.	DAERAH ISTIMEWA ACEH	4 - 20
6.	PROFINSI MALUKU	3 - 26

sumber : PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat

b. Bunga rampai

1). Jenis-Jenis Pegawai.

a). Pegawai adalah karyawan yang setelah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, diangkat sebagai pegawai tetap dan diberikan tunjangan menurut ketentuan yang berlaku di Perusahaan Umum Listrik Negara.

b). Calon Pegawai adalah karyawan dalam masa percobaan sebagaimana diatur dalam Pokok Kepegawaian Perusahaan Umum Listrik Negara. (PKPLN – 1982).

2). Koefisien Kinerja Pegawai.

Koefisien Kinerja Pagawai adalah angka yang ditetapkan sebagai Faktor Koefisien Kinerja untuk mengukur hasil karya, prestasi dan kerajinan yang dilaksanakan oleh Pegawai pada kelompok jam kerja yang ditentukan. Penilaian terhadap hasil karya, prestasi dan kerajinan terdiri dari unsur penilaian yang diisi dengan menggunakan angka skor kinerja, sebagai berikut :

a. Istimewa , dengan bentangan nilai = 91 - 100

b. Baik Sekali, dengan bentangan nilai = 75 - 90

c. Baik , dengan bentangan nilai = 66 - 75

d. Sedang , dengan bentangan nilai = 51 - 65

e. Kurang , dengan bentangan nilai = 0 - 50

Rata-rata skor kinerja dari unsur penilaian sebagaimana tersebut diatas diberikan koefisien Kinerja berdasarkan katagori sebagai berikut :

a. Untuk katagori Istimewa, Koefisien Kinerja adalah 1,20.

b. Untuk katagori Baik Sekali, Koefisien Kinerja adalah 1,10.

c. Untuk katagori Baik, Koefisien Kinerja adalah 1,00.

d. Untuk katagori Sedang, Koefisien Kinerja adalah 0,80.

e. Untuk katagori Kurang, Koefisien Kinerja adalah 0,60.

3). Pegawai/ Calon Pegawai yang tidak berhak menerima Tunjangan Kompensasi Karya adalah :

a. Tidak masuk kerja karena sakit, kecuali sakit yang disebabkan karena kecelakaan dinas.

b. Tidak masuk kerja karena sedang menjalani cuti tahunan, cuti besar, cuti hamil, cuti naik Haji atau cuti diluar tanggungan Perusahaan.

c. Tidak masuk kerja karena mangkir.

d. Tidak masuk kerja alasan penting seperti menikah, menikahkan anak, istri/suami meninggal dan lain-lain.

e. Tidak masuk kerja atau meninggalkan jam kerja (dengan atau tanpa ijin) karena sesuatu hal yang bukan melaksanakan tugas/ pendidikan kedinasan.

4). Ketentuan Jam kerja dan Bobot Jam Kerja yang berlaku di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

a. Jam kerja yang berlaku yaitu sbb. :

1. Senin s/d. Kamis → Jam Masuk 07.00
   → Jam Pulang 16.00
2. Jum'at → Jam Masuk 07.30
   → Jam Pulang 15.00
3. Hari Sabtu dan Minggu ditetapkan sebagai Hari Libur kecuali Pegawai tertentu tetap bekerja yang diatur berdasarkan ketentuan yang lain.

b. Setiap Pegawai/Calon Pegawai jika bekerja sesuai Jam Kerja tersebut diatas mendapatkan sejumlah bobot TKK sbb. :

Perhitungan jumlah bobot TKK.

1. Untuk hari Senin s/d. Kamis Mendapat bobot sbb. :
   a. Kelompok I, bobot jam kerja dari 07.00 s/d. 09.30 = 9
   b. Kelompok II, bobot jam kerja dari 09.30 s/d. 12.00 = 11
   c. Kelompok III, bobot jam kerja dari 12.30 s/d. 15.00 = 7
   d. Kelompok IV, bobot jam kerja dari 15.00 s/d. 16.00 = 4

   Jumlah bobot TKK 1 hari = 31

2. Jumlah bobot untuk hari Jum'at adalah sbb. :
   a. Kelompok I, bobot jam kerja dari 07.30 s/d. 09.30 = 8
   b. Kelompok II, bobot jam kerja dari 09.30 s/d. 11.30 = 10
   c. Kelompok III, bobot jam kerja dari 13.00 s/d. 15.00 = 3

   Jumlah bobot TKK 1 hari untuk hari Jum'at = 21

- Pemberian Bobot jam kerja setiap hari berdasarkan daftar hadir atau Time Clock yang sudah disediakan.
- Pegawai yang masuk kerja melewati jam masuk kerja atau meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir karena sesuatu hal yang bukan melaksanakan tugas, pendidikan kedinasan, maka bobot jam kerja Tunjangan Karya yang bersangkutan dihitung Nol untuk kelompok Jam kerja yang bersangkutan.

c. Tunjangan Hari Raya (THR).

d. Tunjangan Cuti Tahunan.

e. Tunjangan Cuti Besar.

f. Tunjangan Winduan.

g. Tunjangan Jasa Produksi.

h. Tunjangan Perumahan.

i. Tunjangan Transfort.

j. Tunjangan Telepon.

k. Tunjangan Kemahalan.

l. Tunjangan Uang Makan Lembur.

m. Uang Lembur.

ad.2.) Insentif non Material.

a. Tunjangan Perawatan kesehatan.

b. Kenaikan Peringkat Reguler.

c. Promosi.

d. Sarana Peribadatan.

e. Sarana Olah Raga.

f. Pendidikan.

g. Pakaian Dinas.

4.3 Pelaksanaan Penerapan Kebijakan Insentif

Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu didukung dan ditunjang oleh semangat dan gairah kerja para pegawai yang pada dasarnya dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan pegawai, baik kebutuhan materi maupun kebutuhan yang bersifat no materi.

Penerapan insentif kepada pegawai akan memberikan semangat dan gairah kerja, karena dengan pemberian insentif tersebut memberikan kepastian dan ketengan baik untuk pegawai maupun keluarganya, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak positif terhadap Perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4.4 Hubungan Tunjangan Insentif Semangat Kerja Pegawai

Insentif yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat terdiri dari dua macam yaitu berupa materi dan bukan materi yang dalam pelaksanaannya termasuk didalam kelompok tunjangan .

Maksud dari tunjangan insentif ini secara jelas dinyatakan untuk memberikan motivasi pegawai yaitu untuk meningkatkan kinerja terhadap perusahaan .

Cara pemberian insentif disini juga dengan beberapa peringkat yaitu untuk kinerja kategori kurang sampai istimewa yang dibedakan dalam koefisien atau angka perkalian terhadap kinerja pegawai .

Kinerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai memang merupakan hasil dari beberapa kriteria dalam diri pegawai tersebut yang antara lain :

1. Pemahaman tehadap pekerjaan yang dihadapi
2. situasi pekerjaan

3. kemampuan pegawai terhadap pekerjaan
4. minat terhadap pekerjaan
5. gairah atau semangat kerja

Pegawai dengan kemampuan tinggi tidak akan bekerja cepat bila saat itu semangat kerjanya rendah , yang dapat terjadi karena beberapa hal antara lain adalah kebutuhan .

Dengan adanya tambahan insentif dengan berbagai cara yang dilakukan , PT PLN (Persero) menganggap pegawai masuk bekerja dengan lebih brsemangat .

4.5 Analisa

4.5.1 Analisa Korelasi

Analisa ini untuk lebih menjelaskan keterikatan antara tunjangan insentif yang dilakukan para pimpinan dengan semangat kerja pegawai .

Tunjangan insentif yang dilaksanakan dapat saja tidak ada hubungan sama sekali dengan naik atau turunnya semangat kerja pegawai , tetapi dapat pula mempengaruhi naik atau turunnya semangat kerja pegawai .

Untuk maksud tersebut penulis menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 20 orang pegawai tetap PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat .

Jawaban dari angket diberi batas , bahwa untuk setiap pertanyaan harus memilih satu diantara lima kemungkinan jawaban yaitu : Sangat Baik (SB) ; Baik (B) ; Ragu (R) ; Tidak Baik (TB) dan Sangat Tidak baik (STB) .

Nilai dari setiap jawaban berupa rangking dari 5 ; 4 ; 3 ; 2 ; 1 . dengan membatasi setiap pertanyaan hanya satu jawaban , sedangkan pertanyaan tersebut

terdiri dari 10 pertanyaan untuk pelaksanaan motivasi dan 10 pertanyaan untuk semangat kerja pegawai .

TABEL 4.5

Penilaian Responden Mengenai

Pemberian Insentif

Responden	Hasil jawaban										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	44
4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	40
5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	46
6	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	44
7	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	44
8	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	44
9	3	5	3	4	5	4	4	5	3	3	39
10	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
11	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	39
12	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	40
13	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	39
14	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	40
15	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	40
16	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	46
17	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	35
18	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	33
19	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
20	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35
JUMLAH											**821**

Sumber : Data jawaban kuesioner

TABEL 4.6

Hubungan Insentif

Dengan Semangat Kerja Pegawai

Responden	X	Rank	Y	Rank	di	di^2
1	46	3	47	3	0	0
2	46	3	46	8,5	-5.5	30,25
3	44	7,5	47	3	4,5	20,25
4	40	1,5	46	8,5	7	49
5	46	3	47	3	0	0
6	44	7,5	46	8,5	-1	1
7	44	7,5	42	13	-5,5	30,25
8	44	7,5	46	8,5	-1	1
9	44	15	46	8,5	-6,5	42,25
10	46	3	46	8,5	-5,5	30,25
11	39	15	47	3	12	144
12	40	1,5	42	13	-11,5	132,25
13	39	15	41	15,5	-0,5	0,25
14	40	1,5	42	13	-11,5	132,25
15	40	1,5	47	3	-1,5	2,25
16	46	3	41	15,5	-12,5	156,25
17	35	18	39	17,5	0,5	0,25
18	33	20	39	17,5	2,5	6,25
19	35	18	37	19,5	-1,5	2,25
20	35	18	37	19,5	-1,5	2,25
Jumlah						**702,50**

Dari jawaban yang diterima kemudian dimasukkan kedalam tabel , yaitu tabel jawaban pelaksanaan pemberian insentif yang dilaksanakan dengan tabel semangat kerja pegawai .

Perhitungan dilakukan untuk mencari koefisien korelasi dari kedua tabel jawaban tersebut dengan menggunakan metode analisis korelasi rangking

Spearman dengan jalan menyusun rangking dari setiap jumlah nilai tiap jawaban yang terdapat dalam tabel .

Penggunaan analisa korelasi rang Spearman karena data untuk mendapatkan koefisien korelasi diambilkan dari hasil jawaban angket para pegawai , yang artinya bukan berupa data konkrit seperti data waktu , data berat dan lainnya , tetapi berupa hasil jawaban yang berupa data non parameter.

Untuk mencari koefisien korelasi (rs) digunakan rumus dari Spearman karena data tersebut merupakan hasil dari jawaban kuesioner (non parameter).

Rumus tersebut digunakan setelah data pelaksanaan motivasi (variabel X) dan semangat kerja pegawai (variabel Y) digabungkan dengan memberikan urutan sesuai rangking , seperti yang terlihat pada Tabel 4.6

Dari tabel 4.6 dapat dihitung berapa analisa korelasi spearman antara kedua variabel X (Tunjangan insentif) dan variabel Y (semangat kerja pegawai) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$T = \left| \frac{t^3 - t}{12} \right|$$

Sebelumnya faktor korelasi yang sama dijumlahkan untuk memperoleh Tx dan Ty , sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\sum Tx = \frac{(5^3 - 5)}{12} + \frac{(4^3 - 4)}{12} + \frac{(4^3 - 4)}{12} + \frac{(3^3 - 3)}{12} + \frac{(3^3 - 3)}{12}$$

$$= 10 + 5 + 5 + 2 + 2$$

$$= 24$$

$$\sum Ty = \frac{(5^3-5)}{12} + \frac{(6^3-6)}{12} + \frac{(3^3-3)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12}$$

$$= 10 + 17{,}5 + 2 + 0{,}5 + 0{,}5 + 0{,}5$$

$$= 31$$

Selanjutnya kita hitung besarnya $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$ dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx = \frac{20^3 - 20}{12} - 24 = 641$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty = \frac{20^3 - 20}{12} - 31 = 634$$

Kemudian kita hitung korelasi antara kedua variabel tersebut dengan menggunakan metode analisa korelasi rank Spearman sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d^2i}{2\sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}} = \frac{641 + 634 - 702{,}5}{2\sqrt{641 \cdot 634}} = \frac{572}{1274{,}98}$$

rs = 0, 4486

Nilai rs sebesar 0,4486 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan bersifat positif antara pemberian tunjangan insentif dengan semangat kerja pegawai .

Artinya apabila dilakukan peningkatan baik kualitas maupun frequensi pemberian tunjangan insentif akan meningkatkan semangat kerja atau sebaliknya

bila tunjangan insentif tersebut diturunkan atau dikurangi maka semangat kerja pegawai akan menurun .

4.5.2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya peranan tunjangan insentif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dapat dicari dengan menghitung nilai koefisien determinasinya (Kd) .

Rumus Kd $= (rs)^2 X\ 100\ \%$

$Kd = (0{,}4486)^2 X\ 100\ \%$

$= 20{,}12\ \%$

Hasil tersebut menyatakan bahwa peranan tunjangan insentif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat adalah sebesar 20,12 % .

Dengan demikian semangat kerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain diluar tunjangan insentif yang diberikan yaitu sebesar 100 % ↖ 20,12 % = 79,88 %

Faktor- faktor lain diluar tunjangan insentif antara lain adalah rasa aman , minat, dan lain – lain .

4.5.3 Uji Hipotesis

Perhitungan diatas telah memperoleh nilai rs yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positip antara pemberian tunjangan insentif dengan semangat kerja pegawai (rs = 0, 4486) .

Tetapi nilai rs tersebut harus diuji kebenarannya apakah hasil yang menyatakan positip tersebut benar . Pembuktian akan dilakukan dengan pengujian terhadap rs dengan menggunakan statistik uji , yaitu dengan menghitung t yang disini kami sebut t hitung (t h) :

$$t\,h = rs\sqrt{\frac{N - 2}{1 - rs^2}}$$

$$t\,h = rs\sqrt{\frac{18}{1 - 0{,}2012}}$$

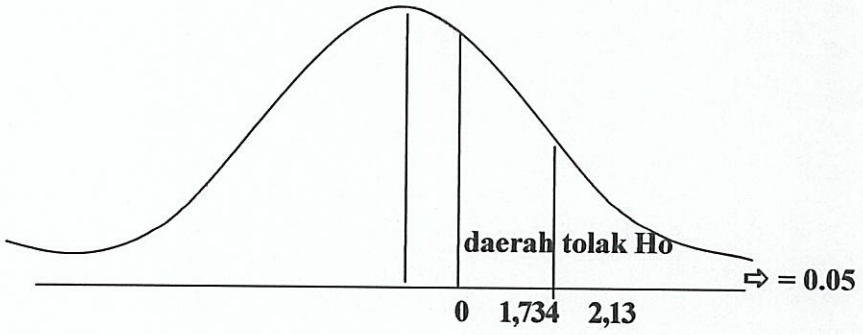
t hitung = 0,4486 X 4,747 = 2,13

t tabel = t 0,05 (18) = 1,734

GAMBAR 4.7

Daerah Penerimaan dan Penolakan

Uji Hipotesis



Taraf keberartian (signifikasi) t tabel untuk uji satu arah pada = 0,05 adalah 1,734 .

Bila t hitung < t tabel , maka hasil uji statistik dinyatakan tidak signifikan , artinya hipotesa akan ditolak , tetapi bila t hitung > t tabel maka hipotesa akan diterima .

Dalam perhitungan diatas terlihat bahwa t hitung = 2,13 , sedangkan t tabel = 1,734 .

Jadi t hitung (2,13) > t tabel (1,734) , sehingga hipotesa diterima .

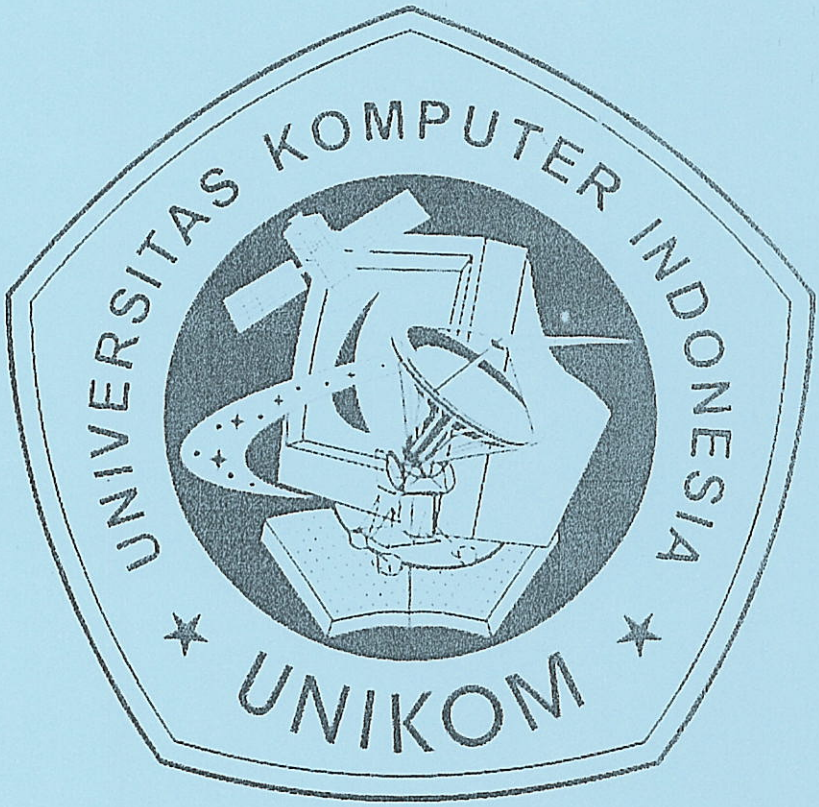
Hasil diatas menyatakan bahwa hipotesa : Insentif yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat berperan positip dalam meningkatkan semangat kerja pegawai , dapat diterima .

4.6 Hambatan Dalam Melaksanakan Pemberian Tunjangan Insentif

Hambatan - hambatan tersebut adalah sebagai berikut :

Besar atau kecilnya insentif seharusnya berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan bukan hanya berdasarkan kepangkatan saja , sehingga pegawai akan merasa diperhatikan perusahaan .

Tingkat kesulitan pekejaan tidak hanya ada di kalangan atas saja , tetapi di tingkat pelaksana tingkat kesulitan pekerjaan sangat banyak .


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM