

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan itu sendiri.

Di tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu, Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI yang berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, jabatan listrik dan gas di ubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang 10 listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada tahun 1972 sesuai dengan peraturan No 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai

Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

2. Visi Dan Misi

Visi

- a. PT. PLN Persero UP3 Rantaprapat bertekad menjadi perusahaan listrik negara dengan kelas dunia yang berorientasi kepada: pelanggan, unggul dan mandiri, serta diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.
- b. PT. PLN Persero UP3 Rantaprapat menjadi unit pelayanan terbaik yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dan stake holder.

Misi

- a. PT. PLN Persero UP3 Rantaprapat melakukan usaha penjualan tenaga listrik bagi masyarakat yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui dan tanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Bisa dikatakan

bahwa struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi pada PT. PLN (Persero) UP 3 Rantauprapat. Berikut struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat:

a. Manager Area

Mengkoordinir pengelolaan operasi, pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan mengelola transaksi energy serta mengelola niaga dan pelayanan pelanggan, Administrasi Keuangan, Administrasi Perbekalan, serta mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan kewenangannya dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenagalistrikan secara efisien dan efektif dengan mutu dan keandalan untuk mencapai target kinerja

b. Manager Bagian Perencanaan

Mengkoordinir kegiatan perencanaan pembangunan jaringan distribusi tenaga listrik, atau kegiatan lain yang terkait dengan Jaringan distribusi, termasuk merencanakan anggaran operasi dan investasi, untuk mencapai target kinerja unit Area serta mengelola Data Induk Jaringan (DIJ), aplikasi dan infrastrukturnya untuk menunjang operasional di Area.

c. Manager Bagian Pembangkit

Merencanakan, mengkoordinir, mengevaluasi kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkit sehingga dapat menunjang penyediaan tenaga listrik yang handal dan efisien.

d. Manager Bagian Jaringan

Mengkoordinir rencana, mengevaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkitan Tenaga Listrik untuk menjamin mutu dan keandalan jaringan distribusi agar kelangsungan listrik dapat dipenuhi bagi kelangsungan perusahaan dan juga masyarakat.

e. Manager Bagian Transaksi Energi Listrik

Mengkoordinir kegiatan transaksi energi listrik di Area/Rayon/Unit terkait, pengendalian susut, serta pemeliharaan meter transaksi dan percepatan pemasangan APP PB/PD/LK atau sistem-sistem yang diperlukan dalam pengoperasian transaksi energi listrik untuk memenuhi standar operasional yang berlaku pada perusahaan.

f. Manager Bagian Pelayanan dan Administrasi

Mengkoordinir Tata Kelola Niaga, Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, kelancaran Pengelolaan dan Pengendalian kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L), kesekretariatan, anggaran, keuangan dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

g. Supervisor

Memiliki kewenangan dan kekuasaan untuk memberikan perintah dan juga mengkoordinir pekerjaan kepada bawahannya yang tentu saja sudah diberikan intruksi oleh atasannya yaitu asisten manajer pada setiap bagian. Supervisor

juga sebagai penghubung antara karyawan dan asisten manajer bagian pada bidang masing-masing agar pola komunikasi dapat berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terkoordinir dengan baik.

4. Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian yaitu PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat dari objek penelitian yang dilakukan dari deskripsi diri para responden, meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut :

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	41	63%
2.	Perempuan	24	37%
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari data Tabel 4.1, terlihat bahwa pegawai PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat paling dominan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 41 responden (63%) dibandingkan jenis kelamin perempuan berjumlah 24 responden (37%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2.
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	25-30 Tahun	16	25
2.	30-35 Tahun	14	22

3.	35-40 Tahun	10	15
4.	40-45 Tahun	10	15
5.	45-50 Tahun	10	15
6.	50-55 Tahun	5	8
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari Tabel 4.2 terlihat bahwa pegawai PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat paling dominan berusia 25-30 tahun berjumlah 16 responden atau (25%); responden berusia 30-35 tahun berjumlah 14 responden atau (22%); responden berusia 35-40 tahun berjumlah 10 responden (15%), responden berusia 40-45 tahun 10 responden (15%), responden berusia 45-50 tahun 10 responden (15%), responden berusia 50-55 tahun 5 responden (8%).

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir, pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sarjana	58	89,23%
2.	Magister	7	10,77 %
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari data Tabel 4.3, terlihat bahwa pegawai PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat paling dominan berpendidikan Sarjana berjumlah 58 responden (89,23%) dan responden berpendidikan Magister berjumlah 7 responden (10,77%).

5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan Kepemimpinan, Insentif, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat. Variabel Kepemimpinan (X_1) terdiri dari 6 butir pertanyaan, Variabel Insentif (X_2) terdiri dari 4 butir pertanyaan, Variabel Kemampuan (X_3) terdiri dari 8 butir pertanyaan, Variabel Lingkungan Kerja (X_4) terdiri dari 8 butir pertanyaan, dan Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) terdiri dari 4 butir pertanyaan.

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan, dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut ini:

Tabel 4.4.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	4	6,2	0	0	50	76,9	11	16,9	65	100
P2	0	0	0	0	21	32,3	16	24,6	28	43,1	65	100
P3	0	0	1	1,5	9	13,8	37	56,9	18	27,7	65	100
P4	0	0	1	1,5	13	20,0	26	40,0	25	38,5	65	100
P5	0	0	1	1,5	6	9,2	34	52,3	24	36,9	65	100
P6	0	0	1	1,5	4	6,2	41	63,1	19	29,2	65	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4. Distribusi jawaban responden dari Variabel Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 (Pimpinan bersikap ramah dan menyenangkan perasaan

karyawan dalam berkomunikasi) yaitu sebesar 76,9% atau sebanyak 50 orang menyatakan jawaban setuju.

b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Insentif

Distribusi jawaban responden terhadap Insentif dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Insentif

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	34	52,3	31	47,7	65	100
P2	0	0	3	4,6	0	0	47	72,3	15	23,1	65	100
P3	0	0	0	0	15	23,1	9	13,8	41	63,1	65	100
P4	0	0	0	0	6	9,2	28	43,1	31	47,7	65	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5. Distribusi jawaban responden dari Variabel Insentif (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 (Insentif yang saya terima selain material juga non material seperti promosi, penghargaan, dan bentuk reward lainnya) yaitu sebesar 72,3% atau sebanyak 47 orang menyatakan jawaban setuju.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan

Distribusi jawaban responden terhadap Kemampuan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	1,5	4	6,2	41	63,1	19	29,2	65	100
P2	0	0	5	7,7	0	0	49	75,4	11	16,9	65	100
P3	0	0	0	0	20	30,8	16	24,6	29	44,6	65	100
P4	0	0	2	3,1	9	13,8	35	53,8	19	29,2	65	100
P5	0	0	1	1,5	14	21,5	25	38,5	25	38,5	65	100
P6	0	0	3	4,6	2	3,1	47	72,3	13	20,0	65	100
P7	0	0	1	1,5	4	6,2	41	63,1	19	29,2	65	100
P8	0	0	5	7,7	0	0	49	75,4	11	16,9	65	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6. Distribusi jawaban responden dari Variabel Kemampuan (X_3) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dan 8 (Mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan dan Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin) yaitu sebesar 75,4% atau sebanyak 49 orang menyatakan jawaban setuju.

d. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	1,5	5	7,7	41	63,1	18	27,7	65	100
P2	0	0	0	0	5	7,7	49	75,4	11	16,9	65	100
P3	0	0	0	0	21	32,3	17	26,2	27	41,5	65	100
P4	0	0	2	3,1	9	13,8	36	55,4	18	27,7	65	100
P5	0	0	0	0	22	33,8	16	24,6	27	41,5	65	100

P6	0	0	1	1,5	9	13,8	37	56,9	18	27,7	65	100
P7	0	0	1	1,5	13	20,0	27	41,5	24	36,9	65	100
P8	0	0	1	1,5	6	9,2	33	50,8	25	38,5	65	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7. Distribusi jawaban responden dari Variabel Lingkungan Kerja (X_4) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 (Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik) yaitu sebesar 75,4% atau sebanyak 49 orang menyatakan jawaban setuju.

e. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Distribusi jawaban responden terhadap Semangat Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja Pegawai

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	20	30,8	16	24,6	29	44,6	65	100
P2	0	0	1	1,5	8	12,3	37	56,9	19	29,2	65	100
P3	0	0	1	1,5	11	16,9	29	44,6	24	36,9	65	100
P4	0	0	1	1,5	5	7,7	33	50,8	26	40,0	65	100

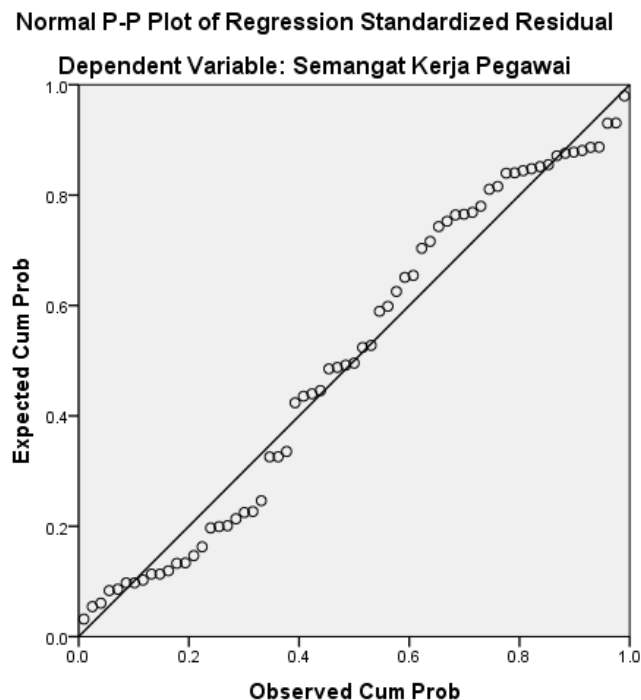
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8. Distribusi jawaban responden dari Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 (Masuk dan pulang kantor harus sesuai dengan Jam kerja) yaitu sebesar 56,9% atau sebanyak 37 orang menyatakan jawaban setuju.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dianalisis dengan menggunakan grafik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal. Berikut ini merupakan hasil *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*.



Gambar 4.1

Normal *P-Plot* Pada Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pada gambar 4.1 Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 4.9

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01677093
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

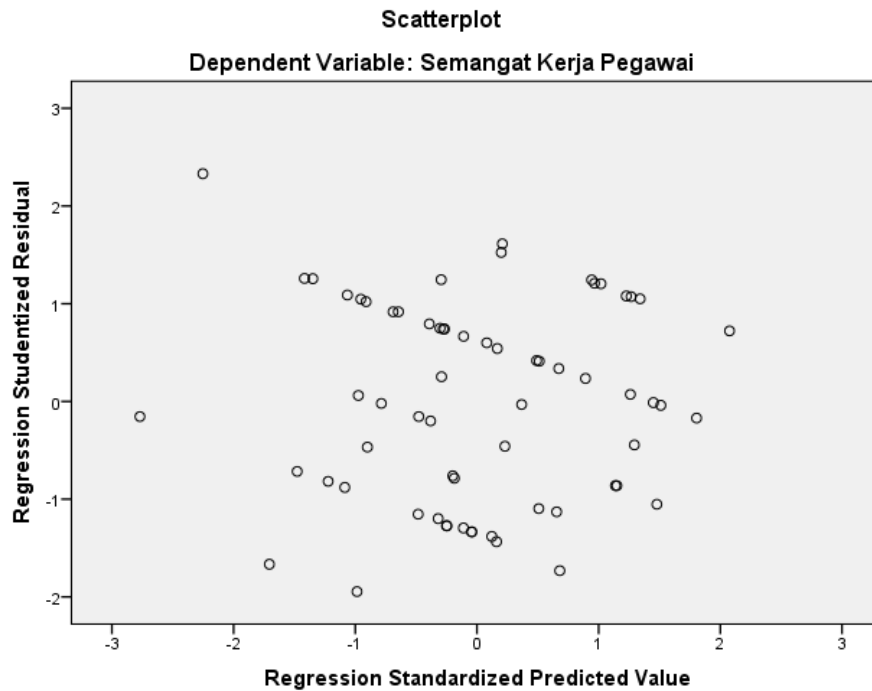
Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,079 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (*abs*). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas., Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2

Grafik Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Hasil pengolahan uji Glejser dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.095	2.219		.493	.624
	Kepemimpinan	.030	.044	.086	.681	.499
	Insentif	.007	.066	.013	.104	.918
	Kemampuan	.048	.035	.174	1.356	.180
	Lingkungan Kerja	-.055	.035	-.194	-1.542	.128

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel bebas Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,499, Insentif (X_2) sebesar 0,918, Kemampuan (X_3) sebesar 0,180, dan Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0,128 tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat *absolute residual* (abs_res). Dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas

(Situmorang, 2014). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) :

- 1) $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 3) $Tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 4) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.971	1.030
	Insentif	.933	1.071
	Kemampuan	.946	1.058
	Lingkungan Kerja	.984	1.016

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa nilai VIF Kepemimpinan (X_1) sebesar 1.030, Insentif (X_2) sebesar 1.071, Kemampuan (X_3) sebesar 1.058, dan Lingkungan Kerja (X_4) sebesar $1.016 < 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja Pegawai (Y) di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat, apakah

berhubungan positif atau negatif. Hasil persamaan regresi dari data yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.213	3.494		6.644	.000
	Kepemimpinan	-.208	.060	-.355	-3.488	.001
	Insentif	-.331	.122	-.275	-2.723	.008
	Kemampuan	-.142	.050	-.285	-2.834	.006
	Lingkungan Kerja	.263	.063	.426	4.155	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah

$$Y = 23,213 - 0,208X_1 - 0,331X_2 - 0,142X_3 + 0,263X_4 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta sebesar 23,213 menyatakan apabila variabel Kepemimpinan, Insentif, kemampuan, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai sama dengan nol (0), maka variabel dependen Semangat Kerja Pegawai sebesar 23,213.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar -0,208 dan bernilai negatif yang berarti apabila Kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja Pegawai akan turun sebesar -0,208 begitupun sebaliknya.

3. Nilai koefisien regresi Intensif sebesar -0,331 dan bernilai negatif yang berarti apabila Intensif naik sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja Pegawai akan turun juga sebesar -0,331 begitupun sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi Kemampuan sebesar -0,142 dan bernilai negatif yang berarti apabila Kemampuan naik sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja Pegawai akan turun juga sebesar -0,142 begitupun sebaliknya.
5. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,263 dan bernilai positif yang berarti apabila Lingkungan Kerja naik sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja Pegawai akan naik juga sebesar 0,263 begitupun sebaliknya.

8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja Pegawai (Y) di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.381	1.73296

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif, Kemampuan, Kepemimpinan

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,648$ berarti hubungan variabel Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 64,8%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang, (2014)

- b. *R Square* sebesar 0,420 berarti 42% faktor-faktor Semangat Kerja Pegawai di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4). Sedangkan sisanya 58% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Ajusted R Square* sebesar 0,381 berarti 38,1% faktor-faktor Semangat Kerja Pegawai di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4), sedangkan sisanya 61,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

- d. *Standard Error of Estimated* adalah 1.73296 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

9. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f) yaitu:

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja Pegawai (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.213	3.494		6.644	.000
	Kepemimpinan	-.208	.060	-.355	-3.488	.001
	Insentif	-.331	.122	-.275	-2.723	.008
	Kemampuan	-.142	.050	-.285	-2.834	.006
	Lingkungan Kerja	.263	.063	.426	4.155	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar -3,488, Insentif (X_2) sebesar -2,723, Kemampuan (X_3) sebesar -2,834, dan Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 4,155 dengan nilai

signifikan untuk masing-masing variabel independen (X_1) (0,001), (X_2) (0,008), (X_3) (0,006), (X_4) (0,000) Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 60$ sebesar 2,000. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni (X_1) ($-3,488 < 2,000$), (X_2) ($-2,723 < 2,000$), dan (X_3) ($-2,834 < 2,000$) dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), dan Kemampuan (X_3), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (X_4) ($4,155 > 2,000$), Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

b. Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja Pegawai (Y). Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 4.15 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.365	4	32.591	10.852	.000 ^b
	Residual	180.189	60	3.003		
	Total	310.554	64			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif, Kemampuan, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 10,852 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 60$ sebesar 2,758. Jika dibandingkan nilai $F_{\text{hitung}} (10,852) > F_{\text{tabel}} (2,758)$ maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel, Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4), berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -3,488, dengan nilai signifikan (0,001), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 60$ sebesar 2,000. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yakni $(-3,488 < 2,000)$ dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Awaluddin Nursamsul (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan

Pattallassang Kabupaten Gowa”. Penelitian dilakukan dengan metode pengumpulan data dan jumlah penduduk dan jumlah pegawai yang ada di kantor Kecamatan Pattallassang Kabupaten Gowa. Data berupa jenis-jenis gaya kepemimpinan, jumlah pegawai dan data yang diperoleh dan bentuk tulisan yang berupa gambaran umum kantor camat yaitu pengumpulan data melalui wawancara langsung di bagian umum dan kepegawaian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada Kantor Camat Pattallassang Kabupaten Gowa. Hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk Insentif (X_2) sebesar $-2,723$ dengan nilai signifikan ($0,008$), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 60$ sebesar $2,000$. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $-2,723 < 2,000$, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X_2), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Sitti Marhumi (2018) dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar

Koran”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk Kemampuan (X_3) sebesar -2,834 dengan nilai signifikan (0,006), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 60$ sebesar 2,000. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $(-2,834 < 2,015)$, dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan (X_3), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Robbins (2012) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Renita (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo)”. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling sebanyak 125 orang. Dengan kriteria yaitu:

karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun, dan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kemampuan karyawan berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 4,155 dengan nilai signifikan (0,000), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 60$ sebesar 2,000. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($4,155 > 2,000$), dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Supandi (2013) lingkungan kerja merupakan lingkungan di sekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat kerja kerja seorang individual dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Andi Nursyafriani (2019) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo”. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kusioner, Observasi dan studi dokumentasi. Dan untuk analisis data yang gunakan untu menjawab hipotesis H_a dan H_o menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel semangat kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Karena hal ini dapat di lihat berdasarkan pada nilai $F_{tabel} = 4,03$ dan $F_{hitung} = 180.540$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) dan nilai beta pada tabel coefficient sebesar 0,792, dan nilai kofisien regresinya berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15.058 > 0,3445$) atau signifikan (Sig) sebesar 0,002 lebih kecil dari $< 0,05$ sehingga berarti hipotesis satu (H_a) diterima. Maksudnya jika semakin baik lingkungan kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo maka semangat kerja pegawai juga semakin baik.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Instensif, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 10,852 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 60$ sebesar 2,758. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} ($10,852$) $> F_{tabel}$ ($2,758$) maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel, Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4), berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) di PT. PLN Persero UP3 Rantauprapat.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasil kerja secara kualitas menunjukkan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Secara kuantitas menunjukkan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal.