

Pengaruh Insentif, *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Pandaan

Feby Putri Anggraeni*)
Muhammad Ridwan Basalamah**)
Ita Athia***)

Email : febyputrianggraeni@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The aim of this study is to determine the influence of incentives, work-life balance, work discipline and work motivation on the performance of PT PLN ULP Pandaan employees. The location of this research is PT PLN ULP Pandaan. This type of quantitative research uses the case study method with data obtained through distributing questionnaires to all employees of PT PLN ULP Pandaan. Using the total method with a sample size of 60 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression and determination test. Based on these result, the t test shows that the incentives, work-life balance, work discipline and work motivation partially have a significant positive effect on the performance of PT PLN ULP Pandaan employees. The results of the determination test show a percentage of 93.2% where employee performance can be influenced by incentives, work-life balance, work discipline and work motivation

Keywords: *Incentives, Work-life Balance, Work Discipline, Work motivation and Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Saat ini, pada era globalisasi dalam persaingan antar Perusahaan meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Perusahaan tentunya akan meningkatkan keuntungan secara maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Sumber daya manusia dalam Perusahaan harus kompetitif, bertahan dan dapat memenangkan persaingan. Hal ini menjadi tugas yang sulit dilakukan tanpa memiliki pengawasan profesional terhadap sumber daya manusia (Busro, 2018). Dalam mencapai manajemen SDM yang optimal diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidangnya.

PT. PLN (Persero) ULP Pandaan merupakan Perusahaan induk PLN yang bergerak di bidang industri tenaga listrik. Perusahaan ini mempunyai manajer unit yang menuntut sumber daya manusia lebih unggul dan berkualitas. Serta memiliki target produksi KWH listrik setiap bulannya yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target tersebut

Tabel 1.1 Data Target penanganan KWH
perbulan April 2022 – September 2022

Bulan	Target	Realisasi
April	299,730	231,056
Mei	380,546	292,173
Juni	448,070	344,637
Juli	526,174	404,755
Agustus	602,315	463,332
September	677,483	521,124

Sumber : PT PLN (Persero) ULP Pandaan, 2022

Dari tabel 1.1 dapat terlihat bahwasanya setiap bulannya karyawan belum dapat mencapai target penjualan pasang listrik baru yang telah ditargetkan. Hal tersebut dapat menunjukkan kinerja karyawan rendah yang dimiliki PT PLN (Persero) ULP Pandaan ini juga berdampak pada tingkat kinerja pada ULP Pandaan di wilayah Jawa Timur.

Kinerja yang tinggi menjadi cerminan karyawan untuk memiliki potensi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Adapun beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan diantaranya pemberian insentif dan motivasi kerja (Anwar, 2019). Tak hanya itu, *work-life balance* juga menjadi salah satu pengaruh dalam peningkatan kinerja (Arifin dan Muharto, 2022). Serta kedisiplinan kerja sendiri dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan (Rozi, 2019).

Tabel 1.2 Perkembangan Total Biaya Insentif karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan Tahun 2018 - 2022

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Karyawan	50 orang	52 orang	54 orang	57 orang	58 orang
Total Insentif	Rp. 205.581.000	Rp. 215.361.000	Rp. 210.560.000	Rp. 205.137.000	Rp. 200.278.000

Sumber: Pembukuan PT PLN (Persero) ULP Pandaan (2018-2022)

Berdasarkan tabel 1.2 merupakan perkembangan total biaya insentif karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan selama 5 tahun. Pada 3 tahun terakhir terjadi penurunan pemberian insentif pada karyawannya.

Karyawan harus mempunyai kemampuan dalam menyeimbangkan tanggungjawab dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan ini banyak karyawan yang masih kurang puas dan merasa jenuh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwasanya Perusahaan ini masih kurang optimal dalam menerapkan kebijakan *work-life balance*.

Selain itu banyak juga karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan yang tidak mematuhi SOP yang berlaku dan sering terlambat. Hal tersebut dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja yang masih rendah. Serta Perusahaan sendiri masih minim akan pemberian apresiasi atau penghargaan terhadap karyawannya guna mendorong semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pada pemberian motivasi kerja dalam Perusahaan ini masih kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, penulis memutuskan untuk menjadikannya sebagai penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif, *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan”**.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Prasetyo dan Marlina, (2019) kinerja yakni serangkaian aktivitas dalam pencapaian seseorang dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya yang berupa keberhasilan atau kegagalan. Adapun indikator yang digunakan menilai kinerja karyawan berdasarkan Trihandini, (2005) kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Insentif

Rivai dan Sagala, (2013) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang berkaitan dengan hasil kerja dan *gainsharing* (pembagian perolehan), sebagai bagian dari keuntungan pegawai atas peningkatan produktivitasnya. Adapun indikator insentif menurut hasibuan, (2013) hasil kerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan keadilan.

Insentif salah satu jenis penghargaan yang didapat berdasarkan hasil kerja atau prestasi karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian insentif dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan dengan maksimal.

Berdasarkan Meiditami dan Sunuharyo. (2018) insentif adalah perbedaan dalam pemberian upah sebagai imbalan atas nilai kinerja pegawai yang berbeda. Hasil penelitian dari Rozi, (2019) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Work-Life Balance

Hafid, (2017) *work-life balance* yakni keahlian seseorang dalam menjaga keseimbangan antara memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan tetap terlibat dalam keluarga dan memiliki tanggung jawab diluar lingkup pekerjaan mereka. Adapun indikator dalam menilai *work-life balance* berdasarkan teori Umartiwi, (2017) yaitu: *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Work-life balance merupakan kemampuan seorang untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan diluar pekerjaan. Maka dari itu, *work-life balance* ini dapat memberikan kemampuan seorang karyawan dalam bertanggung jawab pada kinerjanya di Perusahaan dengan kehidupan pribadinya.

Menurut Ardiansyah dan Surjanti, (2020) *work-life balance* adalah suatu model kerja yang dapat menjadikan seorang karyawan untuk menjaga keseimbangan tanggungjawabnya dalam tempat kerja dengan kehidupannya yang lain. Hasil penelitian Arifin dan Muharto, (2022) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Sutrisno, (2016) disiplin karyawan adalah tingkah laku seorang sesuai aturan, standar operasional prosedur kerja yang berlaku atau suatu tindakan dan tingkah laku yang sepadan dengan tata tertib Perusahaan secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun indikator yang digunakan menilai disiplin kerja menurut Agustini, (2019) diantaranya: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Disiplin kerja salah satu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan segala sesuatu aktivitas yang sesuai dengan aturan tertentu. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong karyawannya dalam menyelesaikan tugasnya sesuai peraturan yang ditetapkan Perusahaan.

Menurut Rivai, (2011) disiplin kerja digunakan manajer sebagai alat berkomunikasi terhadap pegawainya, dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku yang tidak sesuai aturan Perusahaan serta untuk meningkatkan kesadaran, Hasil dari penelitian terdahulu Nurjaya, (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

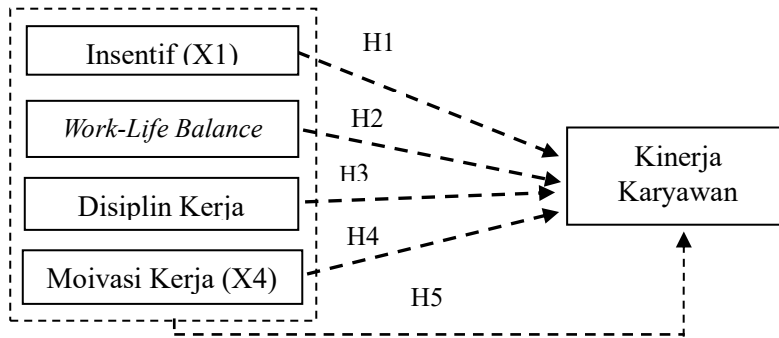
Motivasi Kerja

Fahmi (2018) motivasi merupakan perilaku yang dapat menjadi landasan bagi individu seorang untuk melakukan sesuatu yang diarahkan kepada tujuan tertentu (*specific goal directed way*). Adapun indikator yang menilai motivasi kerja berdasarkan Syahyuti, (2010) yaitu: keinginan untuk maju menacapi tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreatifitas, dan rasa tanggung jawab.

Motivasi dapat menjadi inspirasi atau pendorong yang dapat memberikan semangat kepada seseorang guna melakukan aktivitas maupun tugasnya dengan baik. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan semangat sendiri bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sutrisno, (2017) faktor atau hal yang menjadi pendorong seorang dalam menyelesaikan aktivitas tertentu, sehingga motivasi dapat dikatakan sebagai salah satu yang berpengaruh terhadap tingkah laku seorang. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari, (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dari penelitian terdahulu, maka dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
- H2 : *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
- H4 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
- H5 : Insentif, *work-life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey dengan metode kuantitatif deskriptif, serta dengan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam mengumpulkan data serta metode deskriptif yang bertujuan menggambarkan dan menjelaskan atau mencari hubungan variabel insentif, *work-life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sugiono, (2018) metode penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada filsafata *positivisme*, bertujuan guna mengetahui pada populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian dengan data kuantitatif dan statistik dalam pengujian hipotesis.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Jalan Malang-Surabaya, Desa Kasri, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai bulan September 2023 sampai bulan Febuari 2024.

Populasi dan Sampel

Sugiono, (2018) populasi sendiri merupakan kumpulan subjek atau objek yang ditetapkan peneliti guna mempelajari dalam jumlah dan ciri-ciri tertentu, dan dari situ kemudian ditarik kesimpulan atau generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan. Dengan jumlah populasi sebesar 60 karyawan.

Sampel merupakan beberapa populasi yang berjumlah atau merupakan pengambilan anggota populasi secara kecil atau hanya sebagian atas prosedur, maka sampel dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan Sugiono, (2018). Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh atau total sampling dengan sampel 60 responden serta pengumpulan data yang menggunakan penyebaran kuesioner.

Metode Analisis Data

Penggunaan metode analisis data pada penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 26. Metode analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, *work-life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini juga menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi *adjusted R²*.

Uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji yang dapat mengetahui valid atau tidaknya item pernyataan pada masing variabel, dan uji reliabilitas sendiri digunakan untuk mengetahui kekonsistenan item pernyataan masing variabel dari waktu ke waktu. Untuk uji asumsi klasik sendiri dibagi menjadi beberapa uji diantaranya, uji normalitas yang merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui nilai residu berdistribusi norma atau tidak yang menggunakan alat ukur *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Selain itu, uji multikolinieritas juga merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan dalam apakah terdapat atau tidaknya hubungan variabel bebas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas sendiri juga termasuk dalam uji asumsi klasik yang mempunyai tujuan apakah terdapat perbedaan dalam varians residual antara pengamatan satu ke lainnya. Sedangkan untuk uji hipotesis terdiri dari uji F yang bertujuan untuk mengetahui keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan uji t yang memiliki tujuan untuk mengetahui dari masing-masing variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi *Adjusted R²* sendiri digunakan untuk mengetahui seberapa besar atau kuatnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,767	0,2542	Valid	0,792	Realibel
	Y2	0,737	0,2542			
	Y3	0,663	0,2542			
	Y4	0,769	0,2542			
	Y5	0,786	0,2542			
Insentif (X1)	X1.1	0,784	0,2542	Valid	0,868	Realibel
	X1.2	0,809	0,2542			
	X1.3	0,809	0,2542			
	X1.4	0,823	0,2542			
	X1.5	0,826	0,2542			
Work-Life Balance (X2)	X2.1	0,753	0,2542	Valid	0,658	Realibel
	X2.2	0,794	0,2542			
	X2.3	0,771	0,2542			
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,822	0,2542	Valid	0,847	Realibel
	X3.2	0,835	0,2542			
	X3.3	0,713	0,2542			
	X3.4	0,768	0,2542			
	X3.5	0,806	0,2542			
Motivasi Kerja (X4)	X4.1	0,843	0,2542	Valid	0,872	Realibel
	X4.2	0,774	0,2542			
	X4.3	0,787	0,2542			
	X4.4	0,817	0,2542			
	X4.5	0,844	0,2542			

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas diatas disimpulkan bahwa dari variabel insentif (X1), *work-life balance* (X2), disiplin kerja (X3), motivasi kerja (X4) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel dengan demikian semua item pernyataan variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel X1, X2, X3, X4 dan Y ini dapat dikatakan realibel karena dapat dilihat dari nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel relibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.4 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98360084
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.086
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* memenuhi nilai signifikan *Asymp sig.* $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.5 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Insentif (X1)	0,174	5.737	Bebas Multikolinieritas
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,239	4.191	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,223	4.483	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X4)	0,115	8.686	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pengujian diatas dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang artinya semua variabel tidak terkena gejala multikolinieritas atau dapat dikatakan bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.6 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.164	.067		2.434	.018
Insentif (X1)	-.039	.044	-.271	-.905	.369
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	.060	.035	.428	1.719	.091
Disiplin Kerja (X3)	.062	.040	.423	1.546	.128
Motivasi Kerja (X4)	-.116	.064	-.679	-1.812	.075

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi kolerasi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.359	.753		-.476	.636
Insentif (X1)	.215	.077	.227	2.780	.007
Work-Life Balance (X2)	.416	.106	.273	3.925	.000
Disiplin Kerja (X3)	.184	.069	.191	2.657	.010
Motivasi Kerja (X4)	.361	.109	.334	3.328	.002

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diperoleh bahwa model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -0,359 + 0,215X_1 + 0,416X_2 + 0,184X_3 + 0,361X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_3 : Disiplin Kerja

X_1 : Insentif

X_4 : Motivasi Kerja

X_2 : Work-Life Balance

e : eror (tingkat kesalahan)

Berdasarkan model regresi tersebut, hasil dari regresi berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar -0,359 artinya jika variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 sama dengan nol (0) maka variabel Y menurun atau semakin berkurang.

- Koefisien regresi (b) insentif sebesar 0,215 berpengaruh positif maka disimpulkan koefisien insentif naik maka kinerja karyawan meningkat.
- Koefisien regresi (b) *work-life balance* sebesar 0,416 berpengaruh positif maka disimpulkan koefisien *work-life balance* naik maka kinerja karyawan meningkat.
- Koefisien regresi (b) disiplin kerja sebesar 0,184 berpengaruh positif maka disimpulkan koefisien disiplin kerja naik maka kinerja karyawan meningkat.
- Koefisien regresi (b) motivasi kerja sebesar 0,361 berpengaruh positif maka disimpulkan koefisien insentif naik maka kinerja karyawan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 1.8 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	570.784	4	142.696	202.193	.000 ^b
Residual	38.816	55	.706		
Total	609.600	59			

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 202,193 > F_{tabel} 2,54$ dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ artinya positif dan signifikan dengan semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 1.9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.359	.753		-.476	.636
Insentif (X1)	.215	.077	.227	2.780	.007
Work-Life Balance (X2)	.416	.106	.273	3.925	.000
Disiplin Kerja (X3)	.184	.069	.191	2.657	.010
Motivasi Kerja (X4)	.361	.109	.334	3.328	.002

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil Uji t (Uji Parsial)

1. Insentif (X1)
Pada variabel X1 dapat diketahui nilai t 2,780 dan sig 0,007 < 0,05 artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Work-Life Balance*
Pada variabel X2 dapat diketahui nilai t 3,925 dan sig 0,000 < 0,05 artinya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja
Pada variabel X3 dapat diketahui nilai t 2,657 dan sig 0,010 < 0,05 artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi Kerja
Pada variabel X1 dapat diketahui nilai t 3,328 dan sig 0,002 < 0,05 artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)Tabel 1.10 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.936	.932	.84008

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R²* sebesar 0,932 atau 93,2% menunjukkan bahwa presentase sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat 93,2% sedangkan untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian insentif yang sesuai pada lamanya kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan, mereka juga dapat mencukupi kelangsungan hidup keluarganya, serta insentif yang diberikan ini sesuai dengan kontribusi karyawan pada Perusahaannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Rozi, 2019) semakin sesuai pemberian insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Rozi, 2019), dimana insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work-life balance pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan ini dapat menjadi karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, tak hanya itu Perusahaan sendiri lebih proporsional dalam memberikan tuntutan beban kerja pada masing-masing karyawan. Sehingga mereka akan lebih mudah membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya meskipun terdapat masalah pada kehidupan pribadi. Hal tersebut selaras dengan pendapat (Arifin dan Muharto, 2022) *work-life balance* dapat membuat karyawan mampu dalam menyeimbangkan tanggungjawab diluar maupun didalam pekerjaan yang dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Arifin dan Muharto, 2022) bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat disiplin kerja PT PLN (Persero) ULP Pandaan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan, mereka juga memperbaiki kesalahan tanpa diperintah oleh atasan. Selain itu, karyawan juga selalu hadir tepat waktu dan menjalankan perintah atasan yang berkaitan dengan Perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Rozi, 2019) disiplin kerja dipergunakan manajer dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran, sehingga jika pegawai memiliki tingkat disiplin tinggi, kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Berdasarkan hasil yang didapat penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Rozi, 2019) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang ada pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan memberikan kemampuan kepada setiap karyawannya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya agar dapat lebih maju. Karyawan juga bersedia dalam penyelesaian pekerjaan lain untuk kepentingan Perusahaan, serta mereka merasa pemberian motivasi tersebut dapat membuat bekerja dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Nurjaya, 2021) bahwasanya motivasi sendiri diberikan oleh Perusahaan atau para pemimpin guna dapat mendukung dan menjadi pembimbing karyawannya agar menjadi lebih baik dari sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ardhani dan Ratnasari, 2019) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif, *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan insentif, *work life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumbangan dari keempat variabel bebas tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Variabel *work-life balance* yang paling memberikan kontribusi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Diikuti dengan variabel motivasi kerja, insentif dan disiplin kerja yang juga memberikan kontribusi pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga jika seluruh variabel bebas ditingkatkan secara bersama maka hasil kerja karyawan akan lebih baik dan maksimal.

Dengan pemberian insentif yang digunakan untuk tambahan dalam mencukupi kelangsungan hidup karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan. Mereka juga merasakan lebih puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam Perusahaan ini yang dimana memiliki hubungan positif dengan atasan dan rekan kerja. Tak hanya itu, Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka. Serta karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan ini memiliki tanggungjawab yang besar dengan memperbaiki kesalahan yang diakibatkan oleh dirinya sendiri.

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan.
2. Bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan.
3. Bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan.
4. Bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Pandaan.
5. Bahwa insentif, *work-life balance*, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Pandaan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian ini terbatas pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan dan hasil penelitian ini dipergunakan hanya pada instansi tersebut.
2. Terdapat data yang tidak diberikan Perusahaan dalam penelitian ini sehingga menjadikan implikasi atau analisis hasil penelitian kurang maksimal.
3. Dalam pengambilan data informasi responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat yang sebenarnya, dikarenakan adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman antar responden.
4. Dalam pembahasan variabel motivasi kurang lengkap yang dimana cenderung membahas motivasi secara instrinsik dan kurangnya pembahasan terkait pemberian motivasi secara ekstrinsik, sehingga implikasi kurang maksimal

Saran

1. Bagi Instansi
 - a. PT PLN (Persero) ULP Pandaan diharapkan lebih fleksibel dalam mengatur karyawan bagian lapangan karena disiplin kerjanya termasuk kurang, agar semua karyawan lebih disiplin dengan mematuhi segala aturan yang berlaku pada Perusahaan.
 - b. PT PLN (Persero) ULP Pandaan sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemberian insentif agar sesuai dengan jenjang kerja karyawan dan sesuai dengan besarnya kontribusi yang telah diberikan.
 - c. PT PLN (Persero) ULP Pandaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja melalui suatu dorongan nilai instrinsik dengan memberikan pelatihan dan membangun fondasi kerja sama tim yang solid, sehingga dapat menumbuhkan rasa nyaman dan semangat bekerja bagi karyawannya.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk mempertimbangkan dalam penambahan variabel lain yang juga berpengaruh dan berkaitan dengan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan terkait indikator pada variabel motivasi, terutama indikator yang mengukur motivasi ekstrinsik.

Referensi

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Anwar, C. (2021) 'PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)', *Greenomika*, 3(1), pp. 30–35.
- Ardhani, J. and Ratnasari, S.L. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam', *Jurnal Dimensi*, 8(2), pp. 372–385. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>.
- Ardiansyah, C.A. and Surjanti, J. (2020) 'Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), p. 1211.
- Arifin, M and Agus, M. (2022) 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan', *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1)(2022)) 37-46
- Busro, M. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia', Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, p. 391.
- Fahmi, Irham, (2018), *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Hafid, M. and Prasetyo, A.P. (2017) 'Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.)', *Study & Managemen Research*, XIV(3), pp. 52-61.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Meiditami, R., Sunuharyo, B.S. 2018. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Custome Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 60 No. 2.
- Nurjaya, N. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona', *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), pp. 60–74. Available at: <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Rivai Dan Sagala Ella, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rozi, A. (2019) 'Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon', *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), pp. 124–229.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Cv Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwisata, Jakarta.
- Trihandini, R.A.F.M. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)*. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang
- Umartiwi, R. 2017. *Hubungan Antara Presepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X*. Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Feby Putri Anggraeni*) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis UNISMA.
- Muhammad Ridwan Basalamah**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Bisnis UNISMA.
- Ita Athia***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Bisnis UNISMA.