

PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR

Pandapotan Sitompul¹, Ayu Teresia Hutauruk², Mei Veronika Siagian³, Riko Fridolend Sianturi⁴, Jois Octaviani Girsang⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas

Email : pandapotan@ust.ac.id¹, ayuteresia14@gmail.com², meiveronika085@gmail.com³, riko.sianturi@ust.ac.id⁴, oktagirsang7@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, dukungan manajemen, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 43 karyawan, dan semuanya digunakan sebagai sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar $0,871 < t\text{-tabel } 2,022$ dan nilai signifikansi sebesar $0,389 > 0,05$. Sementara itu, dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar $2,972 > 2,022$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Pemberian insentif juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar $3,719 > 2,022$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar $66,925 > F\text{-tabel } 2,85$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R^2 sebesar $0,825$ menunjukkan bahwa $82,5\%$ variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya $17,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen dan pemberian insentif merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan etos kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini.

Kata Kunci: Etos Kerja; Dukungan Manajemen; Pemberian Insentif; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ethic, management support, and incentive provision on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir. This research uses a quantitative approach with an associative method. The population in this study consisted of 43 employees, and all of them were used as the saturated sample. Data were collected through questionnaires, and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results showed that partially, the work ethic variable had no significant effect on employee performance, with a t -value of $0.871 < t\text{-table } 2.022$ and a significance value of $0.389 > 0.05$. Meanwhile, management support had a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of $2.972 > 2.022$ and a significance value of $0.005 < 0.05$. Incentive provision also had a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of $3.719 > 2.022$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, the three variables significantly affected employee performance, with an F -value of $66.925 > F\text{-table } 2.85$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R^2 value of 0.825 indicates that 82.5% of the variation in employee performance is explained by the three independent variables, while the remaining 17.5% is influenced by other factors outside this study. Thus, it can be concluded that management

support and incentive provision are the most dominant factors influencing employee performance, while work ethic does not have a significant effect in this research context.

Keywords: Work Ethic; Management Support; Incentive Provision; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan global yang semakin dinamis dan kompleks, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya (Firstanto *et al.* 2023). Dalam sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting untuk mengetahui seberapa baik kinerja sebuah perusahaan tersebut dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara optimal menjadi aspek krusial dalam menjaga keberlangsungan kinerja serta daya saing perusahaan (Sharhana *et al.*, 2023).

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas SDM terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Al Fikri dan Pamungkas (2024) kompetensi SDM yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi secara menyeluruh. Menurut Rivai dan Sagala (2019:548) kinerja karyawan sangat penting karena menjadi dasar penilaian sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien dalam organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tanggung jawab dan memberikan hasil sesuai harapan perusahaan.

Menurut Laporan Gallup (2024) menunjukkan bahwa terjadi penurunan tren kinerja karyawan secara global. Laporan tersebut mencatat penurunan keterlibatan yang aktif dari kinerja karyawan hanya sebesar 23% sehingga menyebabkan kerugian produktivitas hingga USD 438 miliar pada tahun 2024. Sedangkan, kondisi kinerja SDM di Indonesia menunjukkan dinamika yang kompleks. Menurut Survey Talentics (2023) melaporkan bahwa 77% karyawan Indonesia merasa puas dengan pekerjaannya. Lebih lanjut produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami penurunan sebesar 1,63% pada akhir 2023, dengan rata-rata output sebesar USD 23.890 per pekerja, menempatkan Indonesia di urutan keenam dari sepuluh negara ASEAN.

Penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kondisi ekonomi makro, teknologi, dan regulasi (Robinson dan Judge, 2022). Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi etos kerja, dukungan manajemen, dan pemberian insentif (Putri dan Santoso, 2022, Handoko, 2024). Penelitian ini berfokus pada faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menguji kinerja karyawan melalui kualitas SDM.

Penulis memilih melakukan penelitian di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir karena didasarkan pada peran penting perusahaan ini dalam menyediakan kebutuhan listrik bagi masyarakat. Penulis dapat melakukan penelitian di tempat itu karena sudah mendapatkan ketersediaan izin dan akses dari Manajer PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir. Sebagai salah satu BUMN, PLN memegang tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, dan tepat. PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir merupakan unit pelayanan pelanggan dari perusahaan milik negara yang bergerak di bidang penyediaan dan distribusi tenaga listrik, berada di bawah koordinasi PLN UP3 Bukit Barisan dan melayani wilayah Kabupaten Samosir. Berdasarkan Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL) 2021–2030 yang disusun oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) bersama PT. PLN (Persero), perusahaan menetapkan sejumlah target strategis untuk menjamin

ketersediaan, keandalan, dan pemerataan pasokan listrik di seluruh Indonesia, termasuk di wilayah Kabupaten Samosir. Dalam konteks daerah tersebut, PT . PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir memiliki target khusus berupa peningkatan kapasitas daya listrik dari sekitar 10 Megawatt (MW) menjadi 30 MW serta perluasan jaringan distribusi agar seluruh desa di Samosir dapat menikmati listrik secara merata. Target ini sejalan dengan kebijakan nasional PLN yang berfokus pada peningkatan rasio elektrifikasi mendekati 100% pengurangan gangguan pasokan listrik, dan percepatan transisi menuju energi baru terbarukan dengan bauran energi hijau sebesar 23% pada tahun 2025. Melalui pencapaian target tersebut, PLN diharapkan dapat meningkatkan keandalan pasokan, menekan keluhan pelanggan, serta memperkuat kontribusinya terhadap pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Unit ini berada di Jl. Kejaksaan No 20, Pangururan, Kabupaten Samosir, Sumatera Utara.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Namun dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir masih menghadapi kendala yang terlihat dari tingginya jumlah keluhan pelanggan tampak pada tabel berikut.

Berdasarkan wawancara dengan Manajer PT. PLN (Persero) Pangururan Kabupaten Samosir atas nama Bapak Marudut Sinaga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir pada tahun 2021–2024 belum efektif. Hal ini ditunjukkan adanya keluhan yang tidak dapat ditangani pada tahun 2021 sebanyak 800, tahun 2022 dan 2023 mengalami kenaikan sebesar 890 dan 1200, dan tahun 2024 sebanyak 1020 keluhan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut meunjukkan adanya kinerja karyawan yang belum efektif karena tingginya persentasi keluhan pelanggan yang tidak dapat ditangani dan berdampak pada kredibilitas kualitas kinerja karyawan dan mengurangi kepuasan pelanggan. Adanya kinerja karyawan yang belum efektif tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja.

Menurut Damayanti (2023) etos kerja menggambarkan semangat dan dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan tekun, bertanggung jawab, dan mencapai hasil terbaik. Pada fenomena kinerja karyawan diketahui bahwa etos kerja dicerminkan dari tingkat kedisiplinan waktu kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak disiplin waktu kerja. Pada tahun 2021 keluhan pelanggan yang tidak ditangani ada sebanyak 800 pelanggan karena tingkat ketidakdisiplinan waktu kerja karyawan sebesar 34,15%. Keluhan pelanggan juga mengalami peningkatan ditahun 2022 karena tingkat ketidakdisiplinan waktu kerja karyawan juga meningkat menjadi 34,29%. Ketidakdisiplinan waktu kerja karyawan PT PLN ULP menyebabkan kinerja yang belum optimal dalam mengatasi keluhan pelanggan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Andryani (2020) Etos kerja yang efektif melalui disiplin waktu kerja karyawan memengaruhi kinerja karyawan karena bekerja sesuai waktu yang diberikan. Karyawan yang terlambat menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda sehingga menjadi keluhan bagi pelanggan.

Selain etos kerja, dukungan manajemen juga merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nasution *et al.* (2020) menyatakan dukungan manajemen adalah segala bentuk bantuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka memfasilitasi pelaksanaan tugas dan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan informasi dari wawancara dengan pimpinan PLN (Bapak Marudut Alfredy Sinaga), dukungan manajemen yang mencakup perhatian, pengawasan, dan keterlibatan langsung perusahaan terhadap karyawannya masih belum optimal diterapkan secara menyeluruh. Adapun fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan meliputi, training atau berupa kursus, fasilitas komputer, transportasi, K3 untuk produktivitas kerja.

Dukungan manajemen di PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Berdasarkan data setelah disebar kuesioner dukungan manajemen PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir tahun 2021–2024, terlihat bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas yang sesuai dengan jumlah karyawan. Dukungan berupa pelatihan kerja yang seharusnya diberikan secara berkelanjutan hanya dilakukan pada tahun 2021 sebanyak tiga kali kegiatan, sedangkan pada tahun-tahun berikutnya dukungan manajemen lebih berfokus pada penyediaan fasilitas fisik seperti alat keselamatan kerja (K3), transportasi, dan komputer. Hal ini menyebabkan kurangnya kecepatan dan produktivitas kerja secara merata bagi masing-masing karyawan. Zelika et al (2024) menyatakan bahwa dukungan manajemen yang lengkap menjadikan kinerja karyawan semakin efektif. Kurangnya fasilitas menyebabkan karyawan menjadi terhambat dalam mengatasi kebutuhan pelanggan karena terbatasnya jumlah fasilitas dan kurangnya pelatihan kerja.

Selain itu faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Pemberian insentif. Pemberian insentif adalah kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan untuk mendorong karyawan mencapai target kinerja tertentu (Sitompul dan Simamora, 2021).

Pemberian insentif ini didasarkan hasil penilaian kinerja karyawan, jadi penghargaan yang diterima sesuai dengan kontribusi masing-masing. Berdasarkan data di atas menunjukkan pemberian insentif kepada karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir dalam kurun waktu 2021 hingga 2024 mengalami penurunan dari 24 orang menjadi 20 orang. Hal ini disebabkan adanya kemunduran karena karyawan belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Tampak hubungan pada target PLN yaitu PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Pangururan Kabupaten Samosir memiliki target strategis untuk meningkatkan kapasitas daya listrik dari sekitar 10 Megawatt (MW) menjadi 30 Megawatt (MW) pada periode RUPTL 2021–2030. Namun masih banyak karyawan yang belum dapat mencapai dan berdampak pada insentif yang diterima. adanya penurunan pemberian insentif menyebabkan kinerja karyawan dalam mengatasi keluhan juga mengalami penurunan.

Menurut penelitian Hidayat & Yusnandar menyatakan bahwa pemberian insentif yang tepat meningkatkan kinerja karyawan karena dianggap menghargai. Naik turunnya jumlah penerima insentif menunjukkan bahwa kebijakan insentif perusahaan bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan kondisi kinerja, kedisiplinan, serta kebutuhan operasional di lapangan. Hal ini dipengaruhi oleh kedisiplinan menurun, jumlah penerima cenderung berkurang, perubahan kebijakan internal perusahaan, seperti adanya program apresiasi khusus atau pengetatan evaluasi, turut memengaruhi jumlah penerima insentif prestasi individu, dan peningkatan aktivitas operasional di lapangan khususnya dalam distribusi listrik dapat menyebabkan kenaikan kebutuhan transportasi. Sehingga memengaruhi jumlah penerima insentif transportasi. Selain itu, kemampuan anggaran perusahaan juga menjadi bagian yang melancarkan proses kerja karyawan.

Selain itu, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten terkait pengaruh etos kerja, dukungan manajemen, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil *research gap* menunjukkan bahwa ketiga variabel independent seperti etos kerja, dukungan manajemen dan pemberian insentif umumnya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang menyajikan temuan-temuan penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel kinerja karyawan telah sering dikaji dengan beragam variabel independen, namun hasilnya masih bervariasi (tidak konsisten). Kondisi ini mengindikasikan adanya celah penelitian (*research gap*) yang menjadi alasan penting untuk melakukan studi lebih lanjut.

Pertama, terkait variabel etos kerja, studi oleh Pratama & Andriyani (2020) mengungkapkan bahwa etos kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Fitriannisa & Suryalena (2023) yang menyatakan adanya

pengaruh negatif antara etos kerja dan kinerja. Ketidak konsistenan ini menunjukkan bahwa etos kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, melainkan bergantung pada situasi dan lingkungan organisasi.

Selanjutnya, untuk variabel dukungan manajemen, dalam riset Zelika *et al.* (2024) membuktikan bahwa dukungan manajemen berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Sementara itu, pada variabel pemberian insentif, penelitian Hidayat & Yusnandar (2021) menyimpulkan bahwa insentif berdampak positif terhadap kinerja. Di sisi lain menurut Nugroho & Fitria (2023), menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh atau bahkan cenderung negatif terhadap kinerja. Kontradiksi ini menunjukkan bahwa mekanisme pemberian insentif perlu dikaji lebih mendalam, karena efeknya dapat bervariasi tergantung pada pelaksanaan dan persepsi karyawan mengenai keadilan insentif.

Penelitian Doni Wibowo dan Muhammad Harri dengan Judul: “Pengaruh Etos Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT PARIT Padang Global Cabang Jakarta 3.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara deskriptif sebagian besar responden memberikan persepsi sangat setuju terhadap kondisi etos kerja, pemberian insentif, dan juga kinerja karyawan menggunakan metode observasi dan kuesioner terhadap 80 responden dengan analisis regresi, menunjukkan bahwa etos kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f_{hitung} sebesar 15,130 ($> f_{tabel}$ 3,115) dan kontribusi sebesar 28,2%, di mana insentif memiliki pengaruh sedikit lebih besar dibandingkan etos kerja.

Penelitian Sri Yanna, Mirza (2022) dengan judul: “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN CABANG LHOKSEUMAWE”. Hasil penelitian menunjukkan untuk variabel pemberian insentif didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,503 $>$ 1,66388, pada level 5% dan nilai signifikan sebesar 0,000 $<$ 0,05. Dalam penelitian ini juga penilaian kinerja dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN Cabang Lhokseumawe dengan diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (106,976 $>$ 3,11), dan nilai signifikan (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, dukungan manajemen dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir yang beralamat di Jl. Kejaksaan No.20, Kabupaten Samosir, Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel tanpa pengecualian (Sugiyono, 2017:122). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu hanya 43 orang, sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi untuk dilibatkan secara langsung tanpa perlu prosedur pengambilan sampel acak atau stratifikasi. Selain itu, penggunaan teknik sensus memungkinkan peneliti memperoleh data yang lengkap dan representatif, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan mencerminkan kondisi nyata. Skala pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah (1) observasi, (2) kuesioner dan (3) dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan:

- Uji Asumsi Klasik terdiri dari (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, dan (3) uji heterokedastisitas.
- Analisis regresi linier berganda.
- Uji hipotesis terdiri dari (1) uji parsial (uji t) dan (2) uji simultan (uji F).

d. Uji koefisien determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Parsial

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara akurat. Menurut Supriadi (2020), suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 43 orang, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,308 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 41$. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 terhadap keempat variabel penelitian, yaitu Etos Kerja (X_1), Dukungan Manajemen (X_2), Pemberian Insentif (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,308). Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, karena mampu mengukur konstruk masing-masing variabel dengan tepat.

Pada variabel Etos Kerja (X_1) yang terdiri dari tujuh item pernyataan, diperoleh nilai r hitung berturut-turut sebesar 0,803, 0,894, 0,940, 0,856, 0,952, 0,901, dan 0,866. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel 0,308, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Etos Kerja telah secara konsisten menggambarkan sikap tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, semangat, serta etika kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan.

Untuk variabel Dukungan Manajemen (X_2) yang juga terdiri dari tujuh item pernyataan, hasil pengujian menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,845, 0,865, 0,864, 0,843, 0,809, 0,860, dan 0,769. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel 0,308, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel ini telah mampu mengukur sejauh mana dukungan manajemen diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk perhatian pimpinan, komunikasi yang efektif, pemberian fasilitas, pelatihan, maupun bimbingan kerja yang membantu meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya, pada variabel Pemberian Insentif (X_3) yang terdiri dari tujuh item pernyataan, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,827, 0,755, 0,853, 0,782, 0,792, 0,799, dan 0,890. Semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,308, sehingga seluruh pernyataan dalam variabel Pemberian Insentif dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah mampu mengukur secara tepat persepsi karyawan terhadap pemberian insentif oleh perusahaan, baik berupa bonus, tunjangan, maupun penghargaan atas kinerja yang dicapai.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari tujuh item pernyataan, diperoleh nilai r hitung berturut-turut sebesar 0,837, 0,826, 0,714, 0,708, 0,819, 0,842, dan 0,790. Seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar daripada r tabel 0,308, sehingga semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator seperti produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan tanggung jawab individu telah terukur dengan baik dan konsisten dalam menggambarkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir.

Dengan demikian, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel penelitian yaitu Etos Kerja (X_1), Dukungan Manajemen (X_2),

Pemberian Insentif (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,308). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk proses analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
Y _{1.1}	0,837	0,308	Valid
Y _{1.2}	0,826	0,308	Valid
Y _{1.3}	0,714	0,308	Valid
Y _{1.4}	0,708	0,308	Valid
Y _{1.5}	0,819	0,308	Valid
Y _{1.6}	0,842	0,308	Valid
Y _{1.7}	0,790	0,308	Valid
X _{1.1}	0,803	0,308	Valid
X _{1.2}	0,894	0,308	Valid
X _{1.3}	0,940	0,308	Valid
X _{1.4}	0,856	0,308	Valid
X _{1.5}	0,952	0,308	Valid
X _{1.6}	0,901	0,308	Valid
X _{1.7}	0,866	0,308	Valid
X _{2.1}	0,845	0,308	Valid
X _{2.2}	0,865	0,308	Valid
X _{2.3}	0,864	0,308	Valid
X _{2.4}	0,843	0,308	Valid
X _{2.5}	0,809	0,308	Valid
X _{2.6}	0,860	0,308	Valid
X _{2.7}	0,769	0,308	Valid
X _{3.1}	0,827	0,308	Valid
X _{3.2}	0,755	0,308	Valid
X _{3.3}	0,853	0,308	Valid
X _{3.4}	0,782	0,308	Valid
X _{3.5}	0,792	0,308	Valid
X _{3.6}	0,799	0,308	Valid
X _{3.7}	0,890	0,308	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25

b. Uji Realibilitas

Jika Cronbach's Alpha > 0,60 maka seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel (Ghozali, 2019). Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,900, variabel independen Etos Kerja (X_1) sebesar 0,955, Dukungan Manajemen (X_2) sebesar 0,926, dan Pemberian Insentif (X_3) sebesar 0,915.

Masing-masing nilai menunjukkan Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	0,955	> 0,60	Reliabel

Dukungan Manajemen (X_2)	0,926	> 0,60	Reliabel
Pemberian Insentif (X_3)	0,915	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,900	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis linear terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linear berganda.

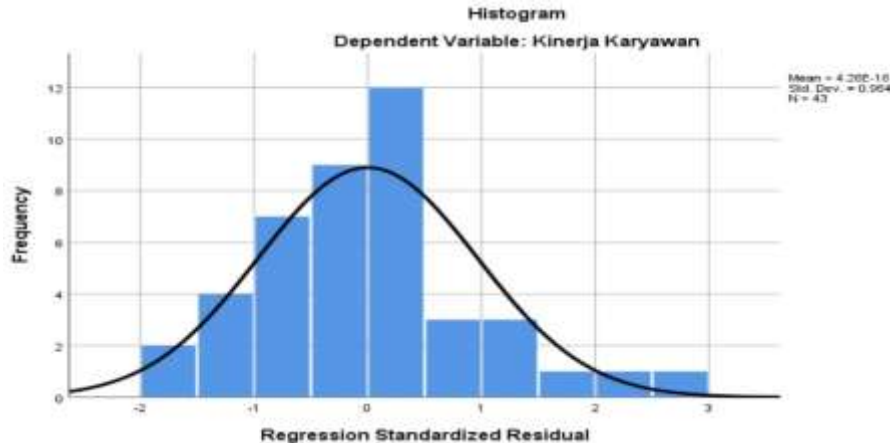
Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Metode yang digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini adalah analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat bentuk histogram dari residualnya.

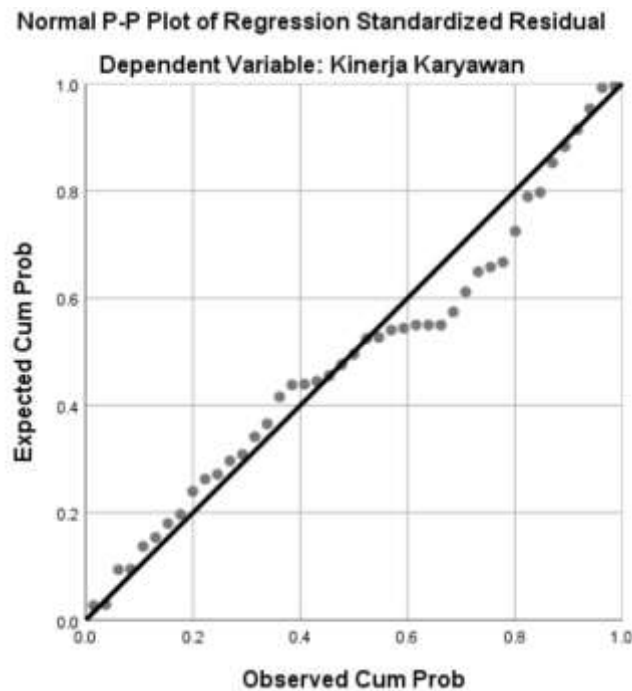
Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat bahwa pola distribusi data residual membentuk kurva yang mendekati normal, karena data mengikuti arah garis histogram yang simetris dan tidak melenceng ke kanan atau kiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan hasil histogram.



Gambar 1 Diagram Uji Normalitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Selanjutnya, pada Gambar 1 (*Normal Probability Plot*) terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga membentuk pola yang hampir lurus. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Normal Probability Plot
 Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Selain melalui grafik, pengujian normalitas juga didukung oleh uji statistik non-parametrik *Kolmogorov–Smirnov (K–S)* yang mengukur perbedaan antara distribusi data aktual dengan distribusi normal teoretis.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov (K–S)

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		43
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0,00000
	<i>Std. Deviation</i>	2,6022722
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,123
	<i>Positive</i>	0,123
	<i>Negative</i>	-0,064
<i>Test Statistic</i>		0,123
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,102

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada penelitian ini sebesar 0,102 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal. Dengan demikian, baik melalui analisis grafik maupun uji *Kolmogorov–Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk dilakukan pengujian regresi linear berganda pada tahap selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antar variabel independen dalam model. Hasil pengujian menunjukkan bahwa

seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 (Gujarati & Porter, 2009) sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

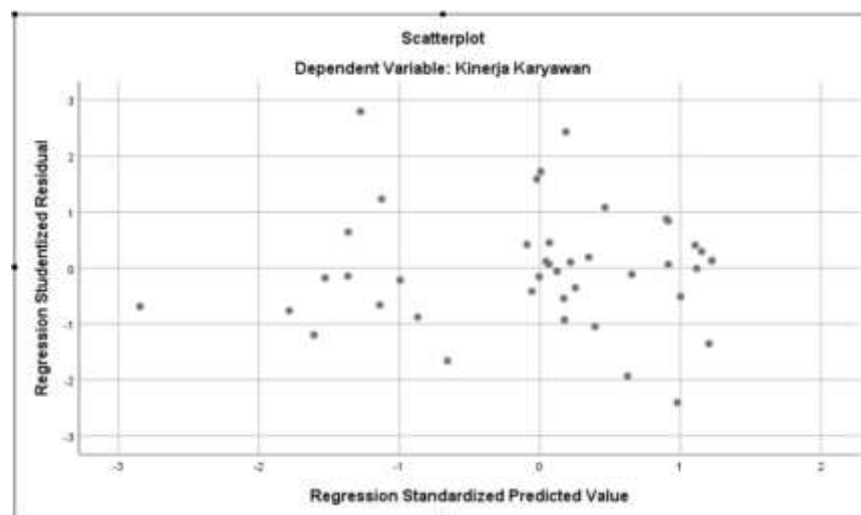
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)	-	-
Etos Kerja	0.568	1.759
Dukungan Manajemen	0.233	4.286
Pemberian Insentif	0.234	4.272

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_1), Dukungan Manajemen (X_2), dan Pemberian Insentif (X_3) bersifat independen satu sama lain dan layak untuk dimasukkan ke dalam model regresi berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik scatterplot berikut.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja (X_1), Dukungan Manajemen (X_2), dan Pemberian Insentif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.715	1.733
	Etos Kerja	0.058	0.067
	Dukungan Manajemen	0.369	0.124
	Pemberian Insentif	0.457	0.123

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat nilai koefisien pada kolom Unstandardized Coefficients (B). Dengan memperhatikan nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,715 + 0,058X_1 + 0,369X_2 + 0,457X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari model tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,715, artinya apabila seluruh variabel independen (Etos Kerja, Dukungan Manajemen, dan Pemberian Insentif) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 3,715.
- Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 0,058, artinya setiap peningkatan Etos Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 5,8%, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,389 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi variabel Dukungan Manajemen (X_2) sebesar 0,369, artinya setiap peningkatan Dukungan Manajemen sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 36,9%, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,005 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi variabel Pemberian Insentif (X_3) sebesar 0,457, artinya setiap peningkatan Pemberian Insentif sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 45,7%, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen yang diuji, Dukungan Manajemen dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square (R^2) yang dihasilkan dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.915	0.837	0.825	270.051

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,825 menunjukkan bahwa 82,5% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu Etos Kerja, Dukungan Manajemen, dan Pemberian Insentif. Sementara sisanya sebesar 17,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan dengan baik.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.464.188	3	488.063	66.925	0.000
Residual	284.416	39	7.293		
Total	1.748.605	42			

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 7, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 66,925 jauh lebih besar dari nilai F tabel (sekitar 2,85 untuk $df_1 = 3$ dan $df_2 = 39$ pada taraf signifikansi 5%).

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan. Artinya, secara bersama-sama variabel Etos Kerja (X_1), Dukungan Manajemen (X_2), dan Pemberian Insentif (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Etos Kerja	0.871	2.022	0.389
Dukungan Manajemen	2.972	2.022	0.005

Pemberian Insentif	3.719	2.022	0.001
--------------------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $0.871 < t$ tabel 2.02269 dengan tingkat signifikansi $0.389 > 0.05$. Maka H_1 ditolak, artinya variabel Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Dukungan Manajemen (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar $2.972 > t$ tabel 2.02269 dengan tingkat signifikansi $0.005 < 0.05$. Maka H_2 diterima, artinya variabel Dukungan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Pemberian Insentif (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar $3.719 > t$ tabel 2.02269 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Maka H_3 diterima, artinya variabel Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar $0.871 < t$ tabel sebesar 2.02269 dengan nilai signifikansi $0.389 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan tidak secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja mereka di PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Meskipun hasil uji statistik menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, hasil tanggapan kuesioner responden justru menggambarkan bahwa etos kerja karyawan tergolong sangat baik. Berdasarkan tabel tanggapan responden, mayoritas karyawan menjawab “sangat setuju” dan “setuju” pada indikator seperti melaksanakan pekerjaan dengan baik (53,5% dan 28%), disiplin menaati peraturan (37,2% dan 37,2%), serta melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab (51,1% dan 18,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PLN ULP Pangururan Kabupaten Samosir telah memiliki semangat, kejujuran, dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Namun, tingginya etos kerja ini tampaknya belum sepenuhnya berdampak nyata terhadap kinerja yang diukur perusahaan, kemungkinan karena faktor lain seperti dukungan manajemen atau sistem penghargaan yang lebih dominan dalam memengaruhi hasil kerja. Dengan kata lain, karyawan mungkin sudah bekerja dengan baik secara individu, tetapi output kinerja yang diukur masih bergantung pada sistem kerja dan dukungan organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis, etos kerja mencerminkan sikap dan nilai-nilai individu dalam menjalankan pekerjaannya, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja. Menurut teori ini, seseorang dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan hasil terbaik. Namun, dalam konteks organisasi besar seperti PT. PLN hasil kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh etos pribadi, tetapi juga oleh sistem, manajemen, dan koordinasi tim. Hal ini dapat menjelaskan mengapa meskipun etos kerja individu tinggi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara statistik tidak signifikan.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu juga menemukan bahwa etos kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saputri, Lumbanraja, dan Manurung (2023) menyatakan bahwa etos kerja tidak selalu menjadi penentu utama kinerja karyawan, melainkan harus diimbangi dengan motivasi dan kepemimpinan yang efektif. Begitu pula penelitian oleh Agustin, Fadillah, dan Siregar (2024) yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki etos kerja tinggi, hasil

kinerja tidak meningkat signifikan apabila tidak didukung oleh kebijakan dan sistem organisasi yang baik.

Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar $2,972 > t$ tabel sebesar $2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya, Dukungan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan manajemen yang dirasakan karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka di tempat kerja.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil tanggapan responden yang menunjukkan bahwa dukungan manajemen di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir tergolong sangat baik. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju (34,9%) dan setuju (32,6%) bahwa manajer telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta sangat setuju (30,2%) dan setuju (39,5%) bahwa atasan memberikan arahan kerja yang jelas. Selain itu, mayoritas responden juga setuju (39,5%) dan sangat setuju (34,9%) bahwa atasan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, serta sangat setuju (44,2%) bahwa karyawan diberikan ruang untuk menyampaikan keluhan dan pendapat kepada atasan. Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa manajemen telah berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, terbuka, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Secara teoritis, dukungan manajemen merupakan bentuk perhatian, bantuan, dan kepercayaan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Eisenberger et al., 2016). Dukungan ini dapat berupa penyediaan fasilitas kerja, komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh manajemen, mereka akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Dalam konteks PT PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir, dukungan tersebut tampak melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, keterbukaan terhadap pendapat karyawan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan Annisa, Nurhalimah, dan Rahman (2023) yang menemukan bahwa dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang karena meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri. Penelitian Sjahrudin, Mustofa, dan Yuliani (2023) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan manajemen yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja dalam perusahaan manufaktur. Selain itu, Sari dan Syaharuddin (2023) menjelaskan bahwa perceived organizational support atau dukungan manajemen memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja melalui kepuasan dan keterlibatan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa dukungan manajemen yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar $3,719 > t$ tabel sebesar $2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian insentif yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang

dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil tanggapan responden juga memperkuat temuan ini. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju (30,2%) dan setuju (27,9%) bahwa perusahaan memberikan insentif sesuai kontribusi kerja masing-masing, serta sangat setuju (39,5%) dan setuju (32,6%) bahwa jumlah insentif sebanding dengan beban kerja. Selain itu, mayoritas responden sangat setuju (44,2%) bahwa insentif diberikan secara tepat waktu dan sangat setuju (44,2%) bahwa besarnya insentif mengikuti pencapaian hasil kerja. Responden juga dominan setuju (46,5%) bahwa insentif telah diberikan sesuai kebijakan resmi perusahaan dan sangat setuju (37,2%) bahwa mekanismenya disampaikan secara transparan. Secara keseluruhan, hasil kuesioner menggambarkan bahwa sistem insentif di PT PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir sudah berjalan dengan baik, transparan, tepat waktu, dan berbasis kinerja.

Secara teoritis, pemberian insentif merupakan salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja mereka. Berdasarkan teori Herzberg, insentif termasuk faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja apabila diberikan secara adil dan proporsional. Pemberian insentif yang tepat dapat menimbulkan rasa dihargai, menumbuhkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Dalam konteks PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir, sistem pemberian insentif yang transparan dan sesuai hasil kerja karyawan terbukti mendorong peningkatan produktivitas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian ini sejalan dengan Berli, Ramadhani, dan Pratama (2023) yang menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Finance karena meningkatkan motivasi kerja. Tifani, Simanjuntak, dan Nababan (2023) juga menyatakan bahwa pemberian insentif yang adil dan tepat waktu mampu meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan di PT. TOBA PULP LESTARI TBK. Menurut Puspitasari (2024), pemberian insentif berbasis kinerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, khususnya pada sektor jasa dan pelayanan publik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa sistem pemberian insentif yang baik dan transparan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh etos kerja, dukungan manajemen, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir, maka beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan:

$$KK = 3,715 + 0,058X_1 + 0,369X_2 + 0,457X_3 + e$$

Persamaan tersebut yang menunjukkan bahwa variabel dukungan manajemen (X_2) dan pemberian insentif (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan etos kerja (X_1) tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), diketahui bahwa:

- Etos kerja memiliki nilai t hitung $0,871 < t$ tabel $2,02269$, artinya etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Dukungan manajemen memiliki nilai t hitung $2,972 > t$ tabel $2,02269$, artinya dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pemberian insentif memiliki nilai t hitung $3,719 > t$ tabel $2,02269$, artinya pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (F-test), diperoleh nilai F hitung sebesar $66.925 > F$ tabel $2,85$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa etos kerja, dukungan manajemen, dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir.

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0.825 menunjukkan bahwa $82,5\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etos kerja, dukungan manajemen, dan pemberian insentif secara bersama-sama, sedangkan sisanya $17,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian insentif, dengan koefisien regresi sebesar $0,457$, yang berarti semakin tinggi dukungan manajemen yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fikri, Z. M., & Pamungkas, M. H. (2024). *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Simposium Riset Ekonomi*, [Artikel]. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Annisa, R., Nurhalimah, & Rahman, M. (2023). *Pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 122-132.
- Berli, M., Ramadhani, F., & Pratama, R. (2023). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Buana Finance*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45-54.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2016). *Perceived Organizational Support*. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- Firstanto, I., Munjin, R. A., & Ramdani, F. T. (2023). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2767-2778. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10979>
- Fitriannisa, E. A., & Suryalena, S. (2024). *Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5204-5216.
- Gallup. (2025, April 23). *State of the Global Workplace Report: Global Engagement Falls For The Second Time Since 2009*.
- Handoko, T. H. (2024). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021, Juni-26). *Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja*. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 305-317. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.324>
- Kasmir. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan* (Edisi ke-2). Jakarta: Kencana. ISBN 978-602-1186-37-4.
- Nugroho, D., & Firdausi, A. N. (2023). *Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: tinjauan literatur*. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 1295. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i3.1295>
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). *Transformasi SDM dalam menghadapi tantangan Revolusi 4.0 di sektor kepelabuhan*. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71-80. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.229>

- PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panguruan Kabupaten Samosir. (2024). *Dokumentasi dan Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panguruan Kabupaten Samosir*. Panguruan: Dokumen Internal Perusahaan.
- Puspitasari, M. D. (2024). *Effects of financial incentives, performance appraisal, and employee recognition on work motivation*. *International Journal of Business, Law, and Education (IJBLE)*.
- Putri, A., & Santoso, B. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Sari, N., & Syaharuddin, A. (2023). *Dampak Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 9(2), 89-101.
- Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi*. *Jurnal Economina*, 2(11), 32763288. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.971>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru*. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>
- Sjahrudin, H., Mustofa, A., & Yuliani, N. (2023). *Pengaruh dukungan manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 7(1), 67-76.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ed. 3). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2, Cet. 1). Alfabeta.
- Tifani, L., Simanjuntak, M., & Nababan, H. (2023). *Pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 211-220.
- Wibowo, Doni, and Muhammad Harri. 2023. "Pengaruh Etos Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Jakarta 3." *Jurnal Ekonomi dan Industri* 24 (1): 666-675.
- Zelika, T. M., Daryati, Y., & Yanti, W. D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pratama Abadi Industri*. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 9(11), 81-90. <https://doi.org/10.8734/musytari.v9i11.6745>.