

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT BMKG KEMAYORAN JAKARTA PUSAT**

**THE EFFECT OF INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BMKG
HEAD OFFICE KEMAYORAN CENTRAL JAKARTA**

Oleh : Zelma Elisa ; Ade Irma Susanty

Prodi S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis
Telkom University

zelma.elisa@gmail.com

ABSTRAK

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat. Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat menerapkan insentif sebagai salah satu tambahan balas jasa kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan pendekatan deskriptif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 922 orang, yaitu keseluruhan karyawan di Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat dan untuk sampel berjumlah 90 orang karyawan dengan menggunakan metode Sampel Strata – Proposional. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat. Diketahui bahwa besarnya pengaruh insentif tersebut berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 21,7%, sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor di luar variabel penelitian.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Prestasi Kerja

ABSTRACT

In general this study aims to determine the effect of incentives on employee performance in BMKG Head Office Kemayoran Central Jakarta. BMKG Head Office Kemayoran Central Jakarta implement incentives as one additional of fringe benefit in order to improve employee performance. The method used in this study is a survey research methods with causal descriptive approach. The population of this study is 922 persons, according to all the staff in BMKG Head Office Kemayoran Central Jakarta with the total sample of 90 respondents using Stratified Sample – Propotional. Based on the results of hypothesis testing, it is known that an incentives affect the performance of the employees of BMKG Head Office Kemayoran Central Jakarta. It is known that the influence of incentive is based on the calculation of the coefficient of determination of 21.7%, while the remaining 78.3% is influenced by variables or factors outside the study variables.

Keywords : Incentives, Job Performance

I. PENDAHULUAN

Lembaga pemerintahan adalah lembaga negara atau *Civilized Organization*, dimana lembaga tersebut dibuat oleh negara, dari negara, dan untuk negara dimana bertujuan untuk membangun negara itu sendiri. Salah satu program pemerintah pada Kabinet Indonesia Bersatu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan publik adalah melakukan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi adalah cara pemerintah untuk mewujudkan good governance dan dapat menjadi permulaan sebuah negara untuk maju. Dengan penataan (reform) sistem penyelenggaraan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien, diharapkan terwujud penyelenggaraan pemerintahan yang berdampak terhadap pelayanan pada masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional.

Reformasi birokrasi dimulai dari lingkungan kementerian dan lembaga. Semakin banyak kementerian dan lembaga yang melakukan reformasi birokrasi maka semakin cepat negara mencapai tujuan

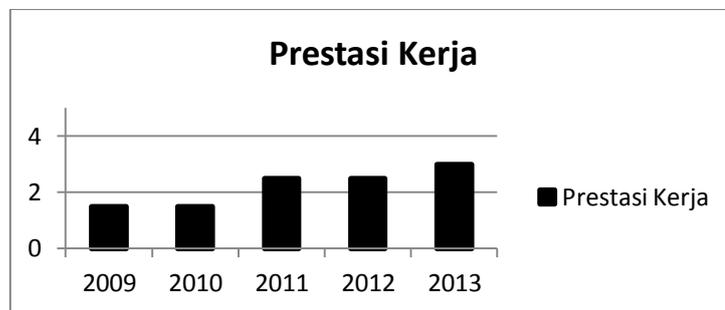
pembangunan serta tercipta good governance. Pembaharuan dan perubahan yang harus dilakukan antara lain organisasi, proses bisnis, dan sumber daya manusia dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Dalam reformasi birokrasi yang sangat diperhatikan adalah rasionalisasi birokrasi yang mewujudkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas melalui pembagian kerja yang bersifat hierarki dan horizontal yang seimbang, diukur dengan perbandingan volume beban tugas dengan jumlah sumber daya disertai tata kerja formalistik dan pengawasan yang ketat.

Perubahan dan pembaharuan di bidang organisasi dilakukan dengan penataan kembali misi, visi, sasaran, program, agenda kebijakan, dan kinerja kegiatan menjadi lebih terencana, bertanggungjawab serta terbuka. Proses bisnis dalam birokrasi ditata sehingga lebih sederhana dan mudah serta menghasilkan pelayanan yang prima. Perhatian juga harus diberikan kepada sumber daya manusia yang menjalankan tugas agar mereka semakin profesional dalam memberikan pelayanan dan menjalankan tugas masing-masing.

BMKG merupakan suatu lembaga pemerintahan yang menginformasikan tentang cuaca, iklim dan gempa yang terjadi di Indonesia. Akhir-akhir ini, terutama di awal tahun 2014, Indonesia mengalami bencana banjir dikarenakan cuaca yang tidak menentu, oleh karena itu BMKG bertanggung jawab pada keselamatan masyarakat dari ancaman bencana melalui informasi yang dipublikasikan. Pada bulan Januari 2013, BMKG sebagai salah satu lembaga pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi. Dengan penerapan reformasi birokrasi diharapkan prestasi kerja karyawan pada BMKG dalam memberikan pelayanan publik dapat meningkat.

BMKG merupakan suatu lembaga pemerintahan yang menginformasikan tentang cuaca, iklim dan gempa yang terjadi di Indonesia. Akhir-akhir ini, terutama di awal tahun 2014, Indonesia mengalami bencana banjir dikarenakan cuaca yang tidak menentu, oleh karena itu BMKG bertanggung jawab pada keselamatan masyarakat dari ancaman bencana melalui informasi yang dipublikasikan. Pada bulan Januari 2013, BMKG sebagai salah satu lembaga pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi. Dengan penerapan reformasi birokrasi diharapkan prestasi kerja karyawan pada BMKG dalam memberikan pelayanan publik dapat meningkat.

Berdasarkan situs resminya, KemenPAN memberikan informasi mengenai perkembangan akuntabilitas instansi pemerintah pusat dan provinsi dari tahun 2009 sampai 2013 mengalami peningkatan cukup signifikan. Namun justru penilaian yang dilakukan di BMKG berada pada kategori CC, yang dinilai cukup baik/memadai dan perlu banyak perbaikan. Untuk lebih jelas penulis memberikan grafik pada gambar 1.3 di bawah ini :



Keterangan :

- 1,5 = D
- 2,5 = C
- 3,0 = CC
- 3,5 = B
- 4,5 = A

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 dapat dilihat adanya peningkatan prestasi kerja karyawan dari tahun 2009 sampai 2013. Diharapkan untuk tahun berikutnya prestasi kerja dapat stabil dan meningkat setiap tahunnya dengan adanya pemberian insentif. Dalam hal ini karyawan harus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu peneliti perlu penilaian terhadap pemberian insentif yang dibuat untuk dapat melihat apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.”**

Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pemberian insentif karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pemberian insentif karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2008 : 2).

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diterima kepada perusahaan. (Hasibuan, 2007 : 118).

Pengertian Insentif

Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi. (Abi Sujak yang dikutip oleh Mangkunegara, 2007 : 89).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengenai pengertian insentif, maka insentif ditentukan oleh beberapa karakteristik berikut :

1. Adanya kesesuaian antara insentif dengan usaha karyawan dan kuantitas atau kualitas output
2. Adanya ketertarikan antara insentif dengan tujuan strategi perusahaan
3. Jaminan adanya hubungan langsung antara usaha dengan penghargaan.
4. Kemudahan bagi karyawan untuk mengkalkulasikan besarnya insentif yang diterima.
5. Penetapan standar kerja yang tinggi mampu dicapai karyawan.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki karyawan yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas karyawan, lembaga/organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai karyawannya. (Dharma, 2003 : 1)

Untuk mencapai suatu prestasi kerja, ada berbagai macam faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2002 : 97): "Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, keterampilan dan kesungguhan karyawan". Hariandja (2002 : 246) menerangkan bahwa: "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi".

Dari pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu prestasi kerja meliputi kesungguhan karyawan dalam bekerja, kecakapan, pengalaman serta ketrampilan yang dimiliki sehingga kualitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan deskriptif kausal. Penelitian survei yang dimaksud menurut Sugiyono (2010 : 53) adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara dan observasi.

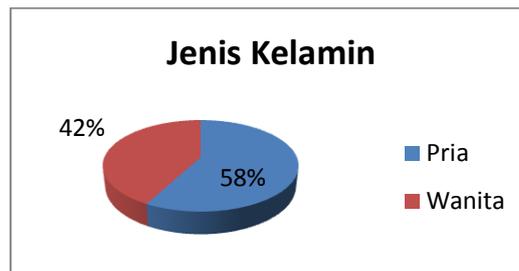
Menurut pendapat Sugiyono (2008 : 11), metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan yang lain. Sedangkan Menurut Suliyanto (2006 : 11), metode kausal adalah suatu metode dalam penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metoda kausal yaitu untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder . Populasi dalam penelitian ini berjumlah 922 orang, yaitu keseluruhan karyawan di Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat dan untuk sampel berjumlah 90 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah Probability sampling dengan menggunakan metode Sampel Strata – Proposional yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan populasi yang memiliki strata atau tingkatan dan setiap tingkatan memiliki karakteristik sendiri serta jumlah sampel yang diambil dari setiap strata sebanding, sesuai dengan proposional ukurannya (Siregar, 2013 : 31). Ada lima teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Analisis Deskriptif, Method Of Successive Interval (MSI), Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi (r^2).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan Karakteristik Responden

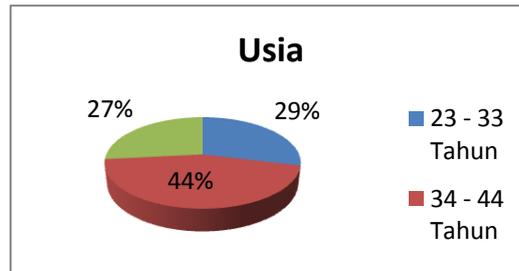


Gambar 4.a

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2014

Dari gambar 4.a tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat berjenis kelamin pria sebanyak 52 karyawan atau sebesar 58%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat didominasi oleh laki-laki. Dengan menganalisis kuesioner maka dapat membandingkan tanggapan responden dan diperoleh hasil analisis perbandingannya yaitu tanggapan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 70,4% terhadap variabel insentif dan 85,23% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan diperoleh hasil sebesar 65,62% terhadap variabel insentif dan 81,18% terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa tanggapan responden laki-laki yaitu sebesar 70,4% terhadap subvariabel insentif dan 85,23% terhadap subvariabel prestasi kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dibandingkan responden perempuan atas insentif terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki memiliki nilai insentif lebih tinggi dan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dari perempuan.

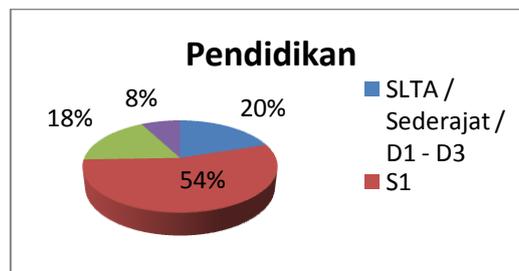


Gambar 4.b

Data Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2014

Dari gambar 4.b tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat berusia 34 - 44 tahun sebanyak 40 karyawan atau sebesar 44%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat berada pada usia yang produktif. Dengan menganalisis kuesioner maka dapat membandingkan tanggapan responden dan diperoleh hasil analisis perbandingannya yaitu tanggapan responden yang berusia 23 - 33 tahun sebesar 62,67% terhadap variabel insentif dan 80,72% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, responden yang berusia 34 - 44 tahun diperoleh hasil sebesar 68,43% terhadap variabel insentif dan 83,47% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, sedangkan untuk responden yang berusia > 44 tahun diperoleh hasil sebesar 72,06% terhadap variabel insentif dan 85,23 % terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa tanggapan responden yang berusia > 44 tahun sebesar 72,06% merupakan tanggapan tertinggi dibandingkan responden yang berusia lainnya dalam variabel insentif dan 85,23% merupakan tanggapan tertinggi dari responden berusia lainnya dalam variabel prestasi kerja karyawan, sedangkan tanggapan terendah dibandingkan dengan responden berusia lainnya adalah responden yang berusia 23 - 33 tahun sebesar 62,67% dalam variabel insentif dan sebesar 80,72% dalam variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berusia > 44 tahun memiliki insentif lebih tinggi dibandingkan responden usia lainnya yakni sebesar 72,06% dan karyawan yang berusia > 44 tahun juga mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang berusia lainnya yakni sebesar 85,23%.



Gambar 4.c

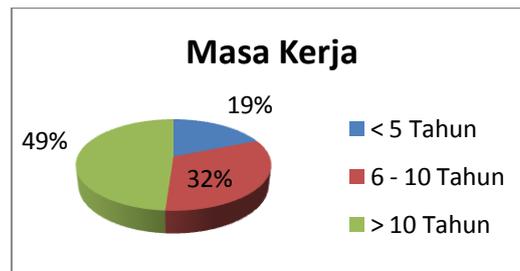
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2014

Dari gambar 4.c tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 49 karyawan atau sebesar 54%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1.

Dengan menganalisis hasil kuesioner responden maka penulis dapat membandingkan tanggapan responden atas insentif terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat diperoleh hasil analisis perbandingannya yaitu tanggapan responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat/D1-D3 sebesar 61,21% terhadap variabel insentif dan 76,81% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 68,76% terhadap variabel insentif dan 84,65% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, responden dengan pendidikan terakhir S2 sebesar 72,28% terhadap variabel insentif dan 85,42% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, sedangkan

responden dengan pendidikan terakhir S3 sebesar 75,23% terhadap variabel insentif dan 88,52% terhadap variabel prestasi kerja. Dari hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa tanggapan responden dengan pendidikan terakhir lainnya yaitu S3 sebesar 75,23% dan 88,52% merupakan tanggapan tertinggi dibandingkan responden lainnya dalam variabel insentif maupun variabel prestasi kerja karyawan sedangkan tanggapan responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat/D1-D3 sebesar 61,21% dan 76,81% merupakan tanggapan terendah dari responden lainnya dalam variabel insentif maupun prestasi kerja karyawan. Dalam segi proporsi jumlah karyawan, tingkat pendidikan S1 lebih banyak dan karyawan tingkat pendidikan S2 dan S3 memiliki jumlah karyawan lebih sedikit namun mereka memiliki tingkat insentif dan prestasi kerja lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat insentif dan prestasi kerja.



Gambar 4.d

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2014

Dari gambar 4.d tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 44 karyawan atau sebesar 49%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat didominasi oleh karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya yang memiliki masa kerja < 10 tahun.

Dengan menganalisis hasil kuesioner responden maka penulis dapat membandingkan tanggapan responden atas insentif terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat diperoleh hasil analisis perbandingannya yaitu tanggapan responden dengan masa kerja < 5 tahun sebesar 55,16% terhadap variabel insentif dan 79,8% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, responden dengan masa kerja 6-10 tahun diperoleh hasil sebesar 69,21% terhadap variabel insentif dan 82,45% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, responden dengan masa kerja > 10 tahun sebesar 73,26% terhadap variabel insentif dan 85,72% terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa tanggapan responden dengan masa kerja > 10 tahun sebesar 73,26% merupakan tanggapan tertinggi dibandingkan responden lainnya dalam variabel insentif, tanggapan responden dengan masa kerja > 10 tahun sebesar 85,72% merupakan tanggapan tertinggi dari responden lainnya dalam variabel prestasi kerja karyawan, sedangkan tanggapan terendah dibandingkan dengan responden masa kerja lainnya adalah responden dengan masa kerja < 5 tahun sebesar 55,16% dalam variabel insentif dan 79,80% dalam variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja > 10 tahun memiliki nilai insentif lebih tinggi dibandingkan responden dengan masa kerja lainnya yakni sebesar 73,26% dan karyawan dengan masa kerja > 10 tahun mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan masa kerja lainnya yakni sebesar 85,72%.

2. Tanggapan Responden Berdasarkan Insentif

Tabel 1. Tanggapan Responden Berdasarkan Insentif

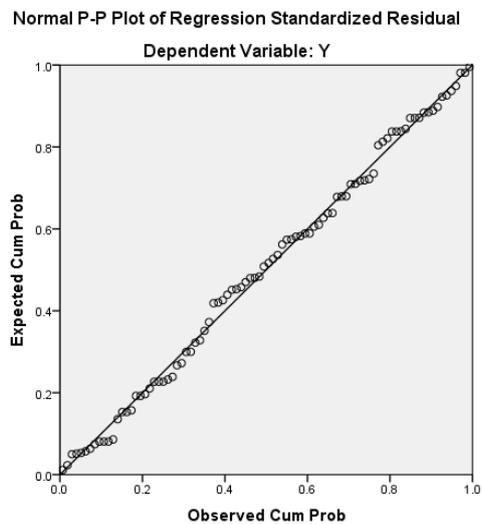
Dimensi	Rata-Rata Skor
Kinerja	73,6%
Lama Kerja	71,9%
Kebutuhan	68,3%
Keadilan dan Kelayakan	63,7%
Evaluasi Jabatan	64,4%
Rata-rata Skor	341,9%
Total	68,38%

3. Tanggapan Responden Berdasarkan Prestasi Kerja

Tabel 2. Tanggapan Responden Berdasarkan Prestasi Kerja

Dimensi	Rata-Rata Skor Total (%)
Kualitas Kerja	83,9%
Kuantitas Kerja	82,4%
Konsistensi Karyawan	78,8%
Kerjasama	83,8%
Sikap Karyawan	88,7%
Rata-rata Skor	417,6%
Total	83,52%

Uji Normalitas



Penyebaran titik-titik terjadi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut yang mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas juga dilakukan dengan perhitungan statistik yaitu menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menghasilkan angka yang lebih detail dan melihat apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos asumsi normalitas.

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.42630879
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.049
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.487
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Asymptotic Significanted*) > α (0,972 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.929	.193		9.996	.000
Insentif	.302	.061	.466	4.936	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengolahan data secara regresi linear sederhana, diperoleh dari persamaan berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,929 + 0,302X$$

Dari persamaan di atas dapat diperoleh hasil bahwa:

- a. Konstanta sebesar 1,929 , artinya ketika variabel X (Insentif) bernilai 0 (nol), maka variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) akan bernilai 1,929.
- b. Koefisien regresi b (0,302) memiliki arti bahwa setiap variabel X meningkat 1, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,302. Pada koefisien regresi variabel insentif ini bernilai positif yang berarti terjadi hubungan yang positif antara insentif dengan prestasi kerja karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat. Sehingga didapat kesimpulan dari persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian kali ini adalah ketika nilai insentif meningkat maka nilai prestasi kerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika nilai insentif menurun maka nilai prestasi kerja karyawan juga menurun.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh t hitung sebesar 4,936 dan nilai t tabel dari tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$ pada pengujian dua arah adalah 1,987 yang berarti lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel), selain itu nilai signifikan pada tabel t hitung adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka diputuskan untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat dalam bentuk persentase, maka digunakan juga pengujian koefisien determinasi seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.208	.429

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,217. Hal ini berarti bahwa 21,7% variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat, dapat dijelaskan dengan satu variabel independen yaitu insentif, sedangkan sisanya sebesar 78,3% atau 0,783 dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor di luar variabel penelitian.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai besarnya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa nilai tanggapan variabel insentif yang terdiri dari subvariabel kinerja, lama kerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan evaluasi jabatan memiliki nilai rata - rata yaitu sebesar 68,38%. Dengan demikian dapat disimpulkan, Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat berada dalam kategori baik dalam pemberian insentif kepada karyawannya.
2. Diketahui bahwa nilai tanggapan variabel prestasi kerja yang terdiri dari subvariabel kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, kerjasama dan sikap karyawan memiliki nilai rata - rata yaitu sebesar 83,52%. Dengan demikian dapat disimpulkan, karyawan Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat berada dalam kategori sangat baik dalam pencapaian prestasi kerjanya di perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan, insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4,936) lebih besar dari t_{tabel} (1,987). Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja sebesar 21,7% dan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar insentif yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya tingkat stress, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain - lain.

Saran

1. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan saja, sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti tingkat stress, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang termasuk dalam riset khalayak yang tidak diteliti seperti *audience profile* (profil khalayak), dan *audience rating* (peringkat khalayak) yang tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.

2. Selain itu, diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat mengganti objek penelitian karena disetiap perusahaan mempunyai tingkat prestasi kerja karyawan yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Hariandja, Marihot Tua Effendy. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Penerbit: PT. Grasindo.

Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesembilan)*. Jakarta : Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya.

Siregar, Sofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D (Edisi Revisi)*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta