

Meningkatkan Prestasi Kerja melalui Pemberian Insentif selama *Work From Home* pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa

Sitti Fadjriyah ¹, Kristison Tobeoto ², Nurfatmawati ³ ✉

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah pemberian insentif dapat meningkatkan prestasi kerja selama *work from home* pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data dengan cara observasi, interview, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: apabila insentif meningkat 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,315%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif (variabel X) dapat meningkatkan prestasi kerja (variabel Y) secara positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X) dapat meningkatkan prestasi kerja (Y) pada masa *work from home*.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Insentif, *Work From Home*

Copyright (c) 2022 Sitti Fadjriyah

✉ Corresponding author :

Email Address : Sittifadjriyah@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam pengambilan keputusan tersebut maka sebagian besar pekerja melakukan pekerjaannya dari rumah atau dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). Tetapi kenyataannya pegawai belum sepenuhnya memahami apa itu WFH, mereka merasa dilema dengan pola pikirnya bahwa pekerjaan pada umumnya dilakukan dikantor sementara rumah adalah tempat mereka istirahat. Terkadang kondisi ini menimbulkan konflik dalam keluarga meskipun WFH menciptakan fleksibilitas waktu dan tempat. Akan tetapi, WFH juga memiliki kekurangan yaitu dalam hal kinerjanya.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintahan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup kinerja dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan. Seperti halnya yang dikemukakan menurut Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan memberikan insentif kepada pegawai agar kualitas kerja dapat meningkat dan instansi pun mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Ditambahkan Lijan Poltak Sinabela (2017-

238) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Dengan pemberian imbalan jasa kepada pegawai berupa pemberian insentif maka secara tidak langsung pegawai akan lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh instansi. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Pemberian insentif bukan hanya dari bentuk materi, tetapi bisa juga diberikan dalam bentuk pujian dan penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya.

Insentif memiliki dua aspek kepentingan yaitu untuk instansi dan untuk pegawai itu sendiri. Bagi instansi, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan pegawai yang berprestasi dan memberikan dorongan bagi pegawai yang kurang berprestasi. Bagi pegawai, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Apabila kesejahteraan pegawai tercukupi maka pegawai akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya. Oleh karena itu, agar instansi dapat berkembang secara optimal, maka perlu adanya upaya yang lebih konkrit, tidak hanya perbaikan sarana dan prasarana, tetapi juga terhadap peningkatan kualitas sumber daya aparatur dan pemberian insentif yang layak sehingga pegawai dapat memacu untuk meningkatkan prestasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana prestasi berasal dari kata Belanda yang disebut dengan *prestatie* yang berarti apa yang telah diciptakan. Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015:13) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan untuk mengetahui kemampuannya dalam menentukan nilai dari suatu pekerjaan. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

2. Insentif

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, dimana insentif dijadikan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017:238) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Sedangkan Menurut Sarwoto (2010:144) mengemukakan bahwa Insentif merupakan suatu

sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Berdasarkan pengertian insentif menurut beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan sehingga meningkatkan minat dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Ghozali (2013) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria insentif dan prestasi kerja dilakukan dengan cara membandingkannya t hitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternative diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.05. Untuk menentukan t tabel dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/df (degree of freedom) dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen insentif (X) secara serentak terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, Priyatno (2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

1). Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator prestasi kerja yaitu: 1. Kualitas kerja ; 2. Pengetahuan; 3. Penyesuaian pekerjaan; 4. Hubungan kerja. Data distribusi tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

NO	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%	JUMLAH
1	14	25.93	36	66.67	4	7.41	0	0.00	0	0.00	54
2	14	25.93	30	55.56	9	16.67	1	1.85	0	0.00	54
3	9	16.67	34	62.96	8	14.81	3	5.56	0	0.00	54
4	16	29.63	30	55.56	6	11.11	2	3.70	0	0.00	54
5	12	22.22	34	62.96	8	14.81	0	0.00	0	0.00	54
6	16	29.63	37	68.52	1	1.85	0	0.00	0	0.00	54
7	17	31.48	27	50.00	10	18.52	0	0.00	0	0.00	54
8	13	24.07	35	64.81	4	7.41	2	7.41	0	0.00	54
9	18	33.33	30	55.56	4	7.41	2	3.70	0	0.00	54
10	16	29.63	30	55.56	6	11.11	1	1.85	1	1.85	54
11	16	29.63	31	57.41	4	7.41	2	3.70	1	1.85	54
12	16	29.63	30	55.56	7	12.96	1	1.85	0	0.00	54
SUM	177		384		71		14		2		
AVERAGE	14.8		32.00		5.92		1.17		0.17		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

2). Insentif (X)

Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Adapun indikator insentif yaitu: 1. Insentif material; dan 2. Insentif non material.

Data distribusi tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

II. TABEL DESKRIPTIF VARIABEL INSENTIF

NO	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%	JUMLAH
1	22	40.74	32	59.26	0	0.00	0	0.00	0	0.00	54
2	21	38.89	28	51.85	5	9.26	0	0.00	0	0.00	54
3	18	33.33	23	42.59	11	20.37	1	1.85	1	1.85	54
4	21	38.89	22	40.74	5	9.26	3	5.56	3	5.56	54
5	18	33.33	29	53.70	4	7.41	2	3.70	1	1.85	54
6	21	38.89	26	48.15	5	9.26	2	3.70	0	0.00	54
SUM	121		160		30		8		5		
AVERAGE	20.17		26.67		5.00		1.33		0.83		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

a) Analisis Statistik Inferensial

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan *SPSS Statistics Version 22*. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan *person correlation* setiap butir dengantingkat signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana r_{tabel} sebesar 0,279. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Validitas

Instrumen	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel (n = 54 ; α 0,05)	Keterangan
Y.1	0,386	0,279	Valid
Y.2	0,427		Valid
Y.3	0,376		Valid
Y.4	0,284		Valid
Y.5	0,427		Valid
Y.6	0,415		Valid
Y.7	0,386		Valid
Y.8	0,430		Valid
Y.9	0,427		Valid
Y.10	0,410		Valid
Y.11	0,427		Valid
Y.12	0,402		Valid
X.1	0,385	0,279	Valid
X.2	0,450		Valid
X.3	0,511		Valid
X.4	0,499		Valid
X.5	0,400		Valid
X.6	0,508		Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS IBM 22.0, 2022

maka dapat dilihat dari tabel diatas bahwa koefisien validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah dengan menggunakan alpha Cronbach (α) karena setiap item pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (handal) apabila memiliki nilai alpha (α) lebih besar dari 0,60.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Insentif (X)	0,623	7	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,732	13	Reliabel

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS IBM 22.0, 2022

Berdasarkan tabel 11 maka dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X) memiliki angka cronbach's alpha sebesar 0,623 dan variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki angka cronbach's alpha sebesar 0,732 atau $\geq 0,60$ yang menunjukkan bahwa hasil uji reabilitas dapat dinyatakan reliabel.

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif insentif terhadap prestasi kerja. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS, adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.322	2.832		14.239	.000
	INSENTIF	.315	.109	.373	2.902	.005

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS IBM 22.0, 2022

Dari table diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 40,322, sedangkan nilai insentif (b/kofisien regresi) sebesar 0,315. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 40,322 + 0,315X$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 40,322 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel prestasi kerja sebesar 40,322 dan koefisien regresi X sebesar 0,315 yang menyatakan bahwa apabila insentif meningkat 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,315%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif (variabel X) dapat meningkatkan prestasi kerja (variabel Y) secara positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X) dapat meningkatkan prestasi kerja (Y).

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh insentif secara parsial terhadap prestasi kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.322	2.832		14.239	.000
	X	.315	.109	.373	2.902	.005

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS IBM 22.0, 2022

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel insentif, secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Adanya pengaruh signifikan dapat diketahui dari nilai tingkat signifikansinya dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil 0,05 yaitu insentif Sig. $0,005 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R² dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.373 ^a	.139	.123	2.86344	.840

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS IBM 22.0, 2022

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 15, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,139 atau 13,9%. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa insentif dapat menjelaskan variabel prestasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yaitu sebesar 13,9%, sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa insentif mampu meningkatkan prestasi kerja, artinya setiap terjadinya penambahan insentif maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada masa *work from home*. Hal ini diperkuat dan didukung oleh nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,005 < 0,05$ artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan prestasi kerja. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,902 > 0,279$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa insentif yang ada di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja selama *work from home*.

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh mazura (2012). Hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini diperkuat dari hasil t hitung lebih besar dari t tabel atau $3,0124 > 1,676$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian insentif selama *work from home* pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dan berbagai uraian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: Insentif yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa memberikan pengaruh sebesar 13,9% terhadap peningkatan prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Secara hasil uji t atau persial, insentif berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Referensi :

- Ashal, rezeky ana. 2020. "pengaruh work from home terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor imigrasi kelas i khusus tpi medan." *Jurnal ilmiah kebijakan hukum* 14(2):223. Doi: 10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242.
- Baginda. (2007). *Pengaruh pengembangan aparatur dan pemberian insentif terhadap kinerja aparatur kampung di kecamatan sultan daulat kota subulussal am.* 462-472.
- Deskripsi, a. N.d. "bab iii uji hipotesis." 82-127.
- Duta mustajab, azies bauw, abduI rasyid, andri irawan*, muhammad aldrin akbar, & Muhammad amin hamid. 2020. "fenomena bekerja dari rumah sebagai upaya mencegah serangan covid-19 dan dampaknya terhadap produktifitas kerja." *Journal of chemical information and modeling* 4(9):1689-99.
- Ginting, setiamenda, fenny rahmalinda, program studi, ilmu komunikasi, universitas sari, mutiara indonesia, citra positif instansi, and a. Pendahuluan. N.d. "peran public relations kantor bupati aceh tamiang."

- Goyena, rodrigo. 2019. "metodoLogoi penelitian." *Journal of chemical information and modeling* 53(9):1689-99.
- Islama, talenta aura. 2020. *Sustainabilitas bisnis: pendekatan manajemen sumber daya insani di masa pandemi covid-19*.
- Iarasati, S. E. (2014). *Pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai cv. Consina segara alam jakarta*.
- Maziah. 2018. "uin aIauddin makassar tahun 2018." *Iaa maisyir*.
- Nugroho, muhammad fajar, and suswanta. 2020. "jurnal ilmu administrasi home / wfh di bappeda kabupaten gunungkidul implementation constraints and attempt to resolve work from home / wfh in planning and development board of the gunungkidul regency." 17(2):221-41.
- Oktafiani, s. P. (2019). Bab iii metode penelitian a. *Metode penelitian ilmiah*, 84, 487-492.
- Oktafiani, siska puslita. 2019. "bab iii metode penelitian a." *Metode penelitian ilmiah* 84:487-92.
- Rangkuti, d. A., chairunnisa, s., ryantono, a. F. R., & william. (2019). Pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Sinar graha indonesia. *Jurnal global manajemen*, 8(1), 108-120.
- Sutrisno. (2016). Indikator-indikator prestasi kerja. *Hilos tensados*, 1, 1-476.
- Wahyu, agung minto, and mohammad sa'id. 2020. "produktivitas selama work from home : sebuah analisis psikologi sosial (productivity during work from home : a social psychological analysis)." *Jurnal kependudukan indonesia* 2902(edisi khusus demografi dan covid-19):53-60.
- Yusup, febrinawati. 2018. "uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif." *Jurnal tarbiyah : jurnal ilmiah kependidikan* 7(1):17-23. Doi: 10.18592/tarbiyah.v7i1.2100.