P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI ANGGOTA DALMAS DITSAMAPTA POLDA METRO JAYA

[1]Ahmad Ridho Nurzaman, [2]Harries Madiistriyatno, [3]Sri Wahyuningsih
[1],[2],[3]Program Studi Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta

E-mail: [1]ahmadridhonurjaman31@gmail.com, [2]harries.madi@gmail.com,
[3]yuniwahyuningsih1205@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan formal dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Staf Sumber Daya Manusia Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya sebanyak 72 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan total sampling. Pendidikan Formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Formal mempunyai koefisien regresi sebesar 0,361, nilai t hitung sebesar 3,491 dengan tingkat signifikansi 0,001 (<0,05). Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,566, nilai t hitung sebesar 7,222 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Pendidikan Formal dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 75,695 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini membuktikan bahwa Pendidikan Formal dan Pemberian Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Kata kunci: pendidikan formal, pemberian insentif, prestasi kerja pegawai.

ABSTRACT

This study employs a quantitative approach using a survey method. A quantitative approach was selected because the study aims to assess the impact of formal education and incentives on the work performance of Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya personnel through numerical data measurement and statistical analysis. The study population consists of 72 personnel from the Human Resources Staff of the Dalmas Unit, Ditsamapta, Polda Metro Jaya. Total sampling was used as the sampling technique. Formal education has a positive and significant influence on personnel work performance. Analysis results show that the Formal Education variable has a regression coefficient of 0.361 and a calculated t-value of 3.491, with a significance level of 0.001 (<0.05). Incentives also have a positive and significant influence on personnel work performance; the study results indicate that the Incentive variable has a regression coefficient of 0.566 and a calculated t-value of 7.222, with a significance level of 0.000 (<0.05). Formal education and incentives simultaneously exert a positive and significant influence on personnel work performance. The simultaneous test (F-test) results show a calculated F-value of 75.695 with a

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

significance level of 0.000 (<0.05). This demonstrates that formal education and the provision of incentives jointly have a significant effect on employee work performance.

Keywords: formal education, provision of incentives, employee work performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan dan institusi kepolisian. Dalam era modern yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan pelayanan publik, profesionalisme aparatur menjadi aspek yang sangat penting untuk diwujudkan. Organisasi kepolisian sebagai institusi penegak hukum dituntut memiliki personel yang profesional, disiplin, kompeten, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Pada lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, khususnya pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya, tuntutan kerja semakin kompleks seiring meningkatnya dinamika keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah metropolitan Jakarta. Anggota Dalmas (Pengendalian Massa) memiliki tugas penting dalam pengamanan demonstrasi, pengendalian kerusuhan massa, pengamanan objek vital, serta berbagai tugas operasional lainnya yang membutuhkan kesiapan fisik, mental, dan profesionalisme tinggi. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, prestasi kerja anggota menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Fenomena lain yang sering muncul di lingkungan organisasi kepolisian adalah masih adanya kesenjangan tingkat pendidikan formal di antara anggota. Sebagian anggota hanya memiliki tingkat pendidikan menengah, sementara tuntutan pekerjaan saat ini membutuhkan kemampuan analisis, komunikasi, dan pemecahan masalah yang lebih tinggi. Pendidikan formal diyakini mampu membentuk pola pikir, kedisiplinan, dan kompetensi pegawai sehingga dapat mendukung peningkatan prestasi kerja.

Selain pendidikan formal, pemberian insentif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Insentif merupakan tambahan penghasilan atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaian kinerja tertentu. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, apabila pemberian insentif dirasakan kurang adil atau tidak sesuai dengan beban kerja, maka dapat menimbulkan penurunan motivasi kerja anggota.

Selain pendidikan formal, pemberian penghargaan juga merupakan faktor penting yang dapat memotivasi personel untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Sistem penghargaan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif, di mana personel merasa dihargai atas kerja keras dan dedikasi mereka. Penghargaan dapat berupa penghargaan finansial seperti bonus dan insentif, maupun non-finansial seperti promosi jabatan, penghargaan tertulis, atau apresiasi secara langsung dari pimpinan. Ketika penghargaan diberikan secara adil dan transparan, maka akan meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas personel terhadap institusi. Penelitian ini mengkombinasikan variabel pendidikan formal dan insentif sebagai faktor yang memengaruhi prestasi kerja anggota kepolisian. Kombinasi variabel tersebut masih jarang diteliti secara bersamaan pada lingkungan organisasi kepolisian, khususnya pada satuan Dalmas.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Sofyandi (2019) didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan tenaga

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Mathis dan Jackson (2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Snell dan Bohlander (2020) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktik dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih & Suwatno, 2018). Septawan (2022) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga dipahami sebagai serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemanfaatan, dan pengendalian sumber daya manusia secara sistematis dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Definisi ini menegaskan bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis organisasi yang harus dikelola secara profesional agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Konsep tersebut sangat relevan dalam penelitian ini karena manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam mengelola pegawai agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Flippo (dalam Handoko, 2018), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah manajemen yang menitikberatkan perhatian kepada soal-soal kepegawaian atau personalia dalam suatu badan atau organisasi tertentu. Persoalan-persoalan yang dimaksudkan meliputi perencanaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan tenaga kerja termasuk di dalamnya masalah mutasi.

2.2 Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan proses pendidikan yang dilaksanakan secara terstruktur, sistematis, dan berjenjang mulai dari pendidikan dasar hingga perguruan tinggi. Pendidikan formal bertujuan meningkatkan kemampuan intelektual, keterampilan, sikap, dan perilaku individu agar mampu melaksanakan tugas secara profesional. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Pendidikan menurut Machfoeds dan Suryani (2017) adalah sejumlah pengalaman yang berpengaruh secara menguntungkan terhadap kebiasaan, sikap dan pengetahuan yang ada hubungannya dengan kesehatan perorangan, masyarakat dan bangsa. Pendidikan bukan sekadar usaha pemberian informasi dan keterampilan, tetapi diperluas ruang lingkupnya sehingga mencakup usaha mewujudkan kehidupan pribadi sosial yang memuaskan. Pendidikan di Indonesia dapat dilaksanakan dalam dua jalur, yaitu pendidikan formal dan non-formal. Melalui jalur pendidikan formal seseorang dapat menempuh pendidikan dasar yaitu SD dan SMP, pendidikan menengah yaitu SMA, dan pendidikan tinggi yaitu perguruan tinggi (Machfoeds & Suryani, 2019).

Pendidikan adalah suatu bentuk usaha pendewasaan bagi manusia secara lahir maupun batin. Pendewasaan ini dalam arti

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

tuntunan yang menuntut para terdidik agar memiliki kebebasan untuk berpikir, merasa, bertindak dan berbicara serta percaya pada diri sendiri dengan penuh rasa tanggung jawab di dalam setiap tindakan dan perilaku terdidik pada kehidupan sehari-hari. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal adalah proses pendidikan terstruktur yang bertujuan meningkatkan kemampuan intelektual dan profesionalisme seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3 Insentif

Menurut Moeheriono (2022) insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, di mana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Pengertian insentif menurut Mangkunegara (2021) adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2023), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah tambahan penghargaan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas prestasi kerja dan kontribusinya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang bertujuan meningkatkan motivasi, produktivitas, disiplin, dan prestasi kerja pegawai.

2.4 Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2023), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besar pula prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Sastrohadiwiryo (2022) mendefinisikan bahwa prestasi kerja pegawai adalah kinerja pegawai yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Sementara itu, Mangkunegara (2023) menjelaskan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat pegawai mengetahui hasil kerja dan tingkat produktivitasnya, yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan. Selain itu, pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan, maupun pemutusan hubungan kerja pegawai.

3. METODOLOGI

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang dapat diukur secara numerik serta dianalisis menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan formal dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya. Penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut berdasarkan data empiris.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya, khususnya pegawai Staf Sumber Daya Manusia Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya sebanyak 72 orang. Penelitian ini menggunakan total sampling dikarenakan seluruh anggota populasi diberikan peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dengan menggunakan total sampling ini, sampel yang diambil adalah pegawai Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya sejumlah 72 orang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Penggunaan metode ini dikarenakan penelitian bertujuan bukan saja menggambarkan konsep dan fakta yang ada, tetapi juga menganalisis dan menjelaskan pengaruh pendidikan formal dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya melalui pengujian hipotesis. Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik korelasi dan regresi. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh pendidikan formal dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai. Penilaian terhadap pernyataan angket yang bersifat positif menggunakan skor: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai kejadian atau gejala sosial yang telah ditetapkan secara spesifik sebagai variabel penelitian.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk variabel pendidikan formal (X_1), pemberian insentif (X_2), dan prestasi kerja pegawai (Y) pada Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya berupa kuesioner dengan scoring model Likert yang diisi oleh responden pada kuesioner yang dibagikan. Skala Likert terdiri atas lima skala, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya, untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini, yaitu program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29. Dalam SPSS, data mentah yang telah diolah menjadi angka diinput ke dalam SPSS sehingga memudahkan proses analisis dalam penelitian ini.

3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Apabila nilai r hasil positif serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.

Apabila nilai r hasil negatif dan r hasil < r tabel atau pun r hasil negatif > r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_xy) lebih besar daripada nilai r tabel (5%). Menurut Arikunto (2020), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, yang diuji menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Apabila nilai r alpha positif dan r alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Apabila nilai r alpha negatif dan r alpha < r tabel ataupun r alpha negatif > r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3.7 Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan: Y = Prestasi Kerja Pegawai; a = konstanta; b_1, b_2 = koefisien regresi; X_1 = Pendidikan Formal; X_2 = Pemberian Insentif; e = error term. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 29 for Windows.

3.7.1 Hipotesis Penelitian

H1: Pendidikan Formal diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya.

H2: Pemberian Insentif diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya.

H3: Pendidikan Formal dan Pemberian Insentif secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$F = [R^2 / k] / [(1 - R^2) / (n - k - 1)] \quad (2)$$

Keterangan: F = nilai F hitung; R^2 = koefisien korelasi berganda; k = jumlah variabel bebas; n = ukuran sampel. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima.

Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak.

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen, yang menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X, atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y (Supangat, 2018). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol (0) dan satu (1); semakin mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2021). Nilai koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad (3)$$

Keterangan: Kd = nilai koefisien determinasi; r = nilai koefisien korelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, menjadi nilai rata-rata variabel Pendidikan Formal (X_1), Pemberian Insentif (X_2), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y), dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS Release 29.00 for Windows, guna mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja atau sebaliknya.

4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Coefficients)

Statistik	Konst.	X_1	X_2
B	2,820	0,361	0,566
SE	3,974	0,103	0,078
Beta	-	0,288	0,596
t	0,710	3,491	7,222
Sig.	0,480	0,001	0,000

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

X_1 = Pendidikan Formal; X_2 = Pemberian Insentif; Variabel dependen: Prestasi Kerja Pegawai (Y). Sumber: Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 1, dapat diidentifikasi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2{,}820 + 0{,}361X_1 + 0{,}566X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: nilai konstanta a = 2,820 dapat diartikan bahwa jika variabel Pendidikan Formal dan Pemberian Insentif bernilai nol, maka Prestasi Kerja Pegawai bernilai positif sebesar 2,820. Koefisien regresi Pendidikan Formal b_1 = 0,361 dapat diartikan bahwa jika nilai Pendidikan Formal meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Prestasi Kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,361 satuan. Koefisien regresi Pemberian Insentif b_2 = 0,566 dapat diartikan bahwa jika nilai Pemberian Insentif meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Prestasi Kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,566 satuan.

4.1.1 Pengaruh Pendidikan Formal (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien regresi Pendidikan Formal sebesar 0,361 dengan nilai t hitung sebesar 3,491 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Pendidikan Formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,361 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pendidikan Formal akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,361 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.2 Pengaruh Pemberian Insentif (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien regresi Pemberian Insentif sebesar 0,566 dengan nilai t hitung sebesar 7,222 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,566 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pemberian Insentif akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,566 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

4.2 Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Indikator	
F hitung	
Sig.	
Adj. R Square	

Adj. R Square = Adjusted R Square. Sumber: Olah Data SPSS 29, 2026

Dari hasil analisis pada Tabel 2, yakni uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 75,695 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel Pendidikan Formal (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan formal yang dimiliki pegawai serta pemberian insentif yang baik akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa sebesar 64,9% Pendidikan Formal (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Pendidikan Formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Formal mempunyai koefisien regresi sebesar 0,361, nilai t hitung sebesar 3,491 dengan tingkat signifikansi 0,001 (<0,05).

Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,566, nilai t hitung sebesar 7,222 dengan

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

tingkat signifikansi 0,000 (<0,05).

Pendidikan Formal dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 75,695 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini membuktikan bahwa Pendidikan Formal dan Pemberian Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya perlu terus meningkatkan akses dan dukungan terhadap pendidikan formal anggota, serta menjaga konsistensi dan keadilan dalam pemberian insentif agar prestasi kerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan memasukkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja pegawai.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta, serta kepada pimpinan dan anggota Dalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya yang telah memberikan izin, data, dan dukungan selama proses penelitian ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

7. DAFTAR PUSTAKA

Al-Karim, A. Y. S., & Handoyo, S. (2018). Kepribadian entrepreneur pada mahasiswa Universitas Airlangga.

Agustina. (2021). Sistem informasi dan pengumpulan data. Informatika.

Analisa, L. W. (2021). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Disperindag Kota Semarang. Universitas Diponegoro.

Ardiani, A. (2019). Analisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura). Universitas Diponegoro.

Arifin, & Fauzi. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Zanafa Publishing.

Arikunto, S. (2018). Manajemen penelitian. Rineka Cipta.

Armstrong, M. (2007). Manajemen sumber daya manusia: A handbook of human resource management. PT Elex Media Komputindo.

Bangun, W. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.

Dakhi, Y. (2018). Keterkaitan pemberian insentif dengan prestasi kerja karyawan.

Fauziah, H. (2022). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 (5th ed.). Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D. R. (2022). Dasar-dasar ekonometrika (Jilid 1) (J. Mulyadi, Terj.). Erlangga.

Hamidi. (2017). Metodologi penelitian dan teori komunikasi. UMM Press.

Handoko, J. (2019). Pengaruh faktor internal dan eksternal pegawai terhadap produktivitas kerja (Studi kasus pada pegawai bagian produksi PT Anugerah Mulia Indobel "Coklat Monggo" Yogyakarta). Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran, 1(2), 45–50.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Bumi Aksara.

Hetami, A. A. (2018). Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero asuransi.

Husein, U. (2018). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis. PT RajaGrafindo Persada.

Indriantoro, N., & Supomo, B. (2021). Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen (1st ed.). BPFE.

Indriyanto, T. T. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

di PT Surya Kebak Tex Karanganyar. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kadarisman, M. (2022). Manajemen pengembangan sumber daya manusia (1st ed.). Rajawali Press.

Kriyantono, R. (2022). Teknik praktis riset komunikasi. Prenada Media Group.

Kusuma, A. A. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Universitas Negeri Semarang.

Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh insentif, komitmen karyawan, lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store.

Mahmudi. (2019). Analisis laporan keuangan pemerintah daerah. Penerbit STIM YPKN.

Mangkunegara, A. A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Rosda.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). Manajemen sumber daya manusia (1st ed.). Salemba Empat.

Mayangsari, L. (2018). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Departemen Penjualan PT Pusri.

Mutmainah, S. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panen Lestari Internusa Medan.

Ngatilah, Y. (2019). Pemberian insentif kepada group karyawan berdasarkan kompetensi Specer.

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). Fundamentals of human resource management (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Panggabean. (2020). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Alfabeta.

Poerwandari, K. (2017). Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi. PSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Riduwan, & Sunarto. (2018). Dasar-dasar statistika. Alfabeta.

Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 8(1).

Saryono. (2020). Metodologi penelitian kualitatif dalam bidang kesehatan. Nuha Medika.

Sastrohadiwiryo. (2022). Manajemen pengembangan sumber daya manusia: Konsep-konsep kunci. Alfabeta.

Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Sofyandi, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia (1st ed.). Graha Ilmu.

Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sumarsono. (2017). Pengantar semantik. Pustaka Pelajar.

Susanto, A., & Umi H., A. (2018). Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.

Tarigan, H. G. (2021). Prinsip-prinsip dasar sastra. Angkasa.

Wibowo. (2018). Manajemen kinerja (4th ed.). Rajawali Pers.

Yuni Pratikno, & Teguh, H. P. (2022). Sertifikat buku referensi manajemen sumber daya manusia dalam praktik tata kelola organisasi yang baik. STIMA IMMI.

Yuni Pratikno, & Teguh, H. P. (2025). Perkembangan hubungan industrial di Indonesia. Pohon Cahaya.