

# Rancang bangun sistem insentif karyawan pada pusat data penginderaan jauh LAPAN = Incentive system engineering of employees at remote sensing data center LAPAN

Rubini Jusuf, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96144&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Insentif merupakan salah satu sistem reward yang mempunyai tujuan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Selama ini sistem insentif yang berlaku berdasarkan kehadiran dan penilaian yang belum ada ukuran-ukuran kriteria yang jelas sehingga terkadang tidak obyektif dalam menentukan besarnya insentif yang diterima setiap bulannya. Hal ini menimbulkan ketidakadilan antara pegawai yang aktif masuk kerja dan produktif dengan pegawai yang tidak aktif masuk kerja maupun kurang produktif. Karena sistem absensi di Pusdata LAPAN sudah dijalankan secara rutin, maka dapat di buat suatu sistem penentuan insentif yang didasarkan atas presensi sebagai salah satu variabel dalam prestasi kerja. Variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan, kemampuan memecahkan masalah, inovasi dan kreativitas, kemampuan respons, komunikasi, kerjasama, kemampuan adaptasi serta pengetahuan dan keterampilan teknis.

Dari latar belakang dan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang diperlukan dalam penilaian kinerja dan membuat model penentuan sistem insentif berdasarkan kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan menjelaskan variabel-variabel yang mejadi faktor penilaian kinerja. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pelaksana kegiatan penelitian dan operasional pada Pusdata LAPAN Jakarta dengan menggunakan total populasi berjumlah 80 orang. Instrumen penelitian yang digunakan menggunakan kuesioner. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel kualitas kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan, kemampuan memecahkan masalah, inovasi dan kreativitas, kemampuan respons, komunikasi, kerjasama, kemampuan adaptasi, disiplin kerja serta pengetahuan dan keterampilan teknis. Teknik analisis data menggunakan metode analisis faktor dan pembobotan.

Hasil penelitian menunjukkan ke-11 variabel layak digunakan sebagai faktor penilaian kinerja berdasarkan angka KMO and Bartlett Test yaitu 0.878 dengan signifikansi 0.000 dan angka MSA tiap variabel bernilai lebih besar dari 0.5. Pada proses factoring dengan metode Principal Component Analyis terbentuk 2 faktor utama dengan nilai initial eigenvalues lebih besar dari 1.00. Deegan 2 faktor yang terbentuk angka eigenvalues masih di atas 1 yaitu 1.247, dan 2 faktor ini dapat menjelaskan varian variabel sebesar 61.250%. Melalui rotasi dengan metode Varimax, diketahui distribusi dari variabel awal pada 2 faktor utama, yaitu faktor 1 meliputi kualitas kerja, inovasi dan kreativitas, kepemimpinan, kemampuan menyelesaikan masalah, kerjasama, komunikasi, serta pengetahuan dan keterampilan teknis. Faktor 2 meliputi kuantitas kerja, kemampuan adaptasi, kemampuan respons serta disiplin kerja.

Untuk membangun sistem penilaian kinerja yang lebih terukur, dibangun point sistem pada masing-masing faktor dan variabel dengan nilai maksimum point 600. Dari hasil penelitian diperoleh bobot faktor I

menempati persentase 73% dan faktor 2 memiliki persentase 27%, selain itu dihitung pula bobot flap variabel dalam faktor. Hasil simulasi menunjukkan sistem dapat digunakan, tetapi dalam implementasi di lapangan perlu penyempurnaan sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan lebih lanjut menggunakan sistem database.

Incentive constitutes one of reward system aiming at motivating employees to increase their work achievement. Incentive that has been used in based on the presence and the evaluation with no clear parameters of criteria, sometimes it is not objective in determining the incentive accepted monthly. This case causes unfairness between the employees who are active to work and productive and those who are not active to work and lack of productivity. Since the system of presence at PUSDATA LAPAN has been run routinely, it can be made an incentive determination system based on the presence as one of variables in work achievement. Other variables affecting work achievement is quality of work, quantity of work, leadership, ability to solve a problem, innovation and creativity, responsiveness, communication, cooperation, ability to adapt and knowledge and technical skill.

From the background and problem above, the aim of the research is to know what factors needed in evaluating performance and to make an incentive system determination model based on performance. This research is an explanative research explaining variables as an evaluation factor of performance. The population of this research is all executors of research and operational activities at PUSDATA LAPAN Jakarta with total population are 80 people. The research instrument used is questionnaire. The variable researched in this research is variable of quality of work, quantity of work, leadership, ability to solve a problem, innovation and creativity, responsiveness, communication, cooperation, ability to adapt, work discipline and knowledge and technical skill. The technique of analyzing data uses Factor Analysis and Factor Weighting.

The result of the research shows that the 11 variables are worth to be used as a workability evaluation factor based on number KMO and Bartlett Test, that is 0.878 with the significance 0.000 and number MSA every variable has more than 0.5. In the factoring process with Principal Component Analysis method, it is formed 2 main factors with initial eigenvalues more than 1.00. With 2 factors formed, number eigenvalues still upper 1, is 1.247, and these 2 factors can explain variable variance 61.250%. Through rotation using Varimax method, it is known the distribution of the variable at 2 main factor, they are first factor consisting of quality of work, innovation and creativity, leadership, ability to solve a problem, cooperation, communication, and knowledge and technical skill. Second factor consisting quantity of work, ability to adapt, responsiveness, and work discipline.

To build a performance evaluation system better measured, it is built a point system in every factor and variable with maximum point 600. The result of the research shows that factor 1 has 73% and factor 2 has 27%, furthermore, the weight of every variable in each factor was calculated too. Simulation of the system shows it can be implemented with some adjustment regarding the real need, and in the future it is possible to develop this system based on database system.