

Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Rico T. Seke¹, Abdul R. Dilapanga², Devie S. R. Siwij³

¹²³Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia

¹ Ricoseke123@gmail.com, ² abdurahmandilapanga@unima.ac.id, ³ deviesiwij@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Key word:
Incentive
Work Motivation
ASN Performance

The purpose of this study is to determine the effect of incentives and work motivation on the performance of Civil Servants (ASN) at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. This research uses a quantitative approach and collects primary data through the distribution of questionnaires to employees at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. The results of the study obtained the following multiple linear regression equation: $\hat{Y} = 22.961 + 0.425 X_1 + 0.461 X_2$. From the t-test results, it was proven that the incentive variable significantly affects ASN performance with a t-value $t_{hitung} > t_{tabel}$, i.e., $(6.342 > 1.971)$, and work motivation also significantly affects ASN performance with a t-value $t_{hitung} > t_{tabel}$, i.e., $(6.961 > 1.971)$. Furthermore, the F-test results show that both incentives and work motivation significantly affect ASN performance at the Regional Education Office of North Sulawesi Province simultaneously, with the F-value (F_{hitung}) being greater than the F-table value (F_{tabel}), i.e., $(123.81 > 3.04)$ at a 95% significance level. Based on these analysis results, it can be concluded that both incentives and work motivation have a significant effect, both partially and simultaneously, on the performance of ASN at the Regional Education Office of North Sulawesi Province.

INTISARI

Kata kunci:
Insentif
Motivasi Kerja
Kinerja ASN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = 22,961 + 0,425 X_1 + 0,461 X_2$. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(6,342 > 1,971)$, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(6,961 > 1,971)$. Kemudian dari hasil uji F membuktikan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $(123,81 > 3,04)$ taraf signifikansi 95%. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa insentif dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Diterima : 25-11-2024
Dipublish : 2-12-2014

Copyright © 2024 (Rico T. Seke). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peran vital dalam memastikan bahwa tujuan dan program pemerintah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Salah satu tokoh dalam teori administrasi, Max Weber menyatakan bahwa birokrasi harus berfungsi secara rasional, efisien, dan bebas dari pengaruh politik untuk mencapai tujuan publik [1]. Sebagai sumber aparatur negara, pegawai memiliki peran strategis dan berdayaguna, baik sebagai pelaksana, pemikir, perencana, dan sebagai pengayom masyarakat [2].

Pembangunan nasional dan penyelenggaraan tugas pemerintahan sangat bergantung pada sempurna atau tidaknya aparatur sipil negara (ASN) [3]. Guna pengembangan pelayanan publik, tuntutan agar instansi pemerintah menciptakan kinerja pegawai yang tinggi semakin meningkat. Aparatur Sipil Negara di setiap instansi dituntut untuk memiliki kecerdasan, intelegensi yang tinggi, handal, bekerja dengan keras, disiplin serta dapat dipercaya agar dapat bekerja dengan maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan bersama dalam suatu pemerintahan [2]. Pemerintah diharuskan untuk terus membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya [3]. Berhasil tidaknya pemerintah untuk membangun dan meningkatkan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi sumber penting karena merupakan pelaku dari keseluruhan proses, mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi dengan memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki pemerintah.

Kinerja menurut Hasbulloh, adalah hasil kerja karyawan yang dinilai dari aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja, hingga kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi [4]. Kinerja pegawai menentukan kinerja organisasi, karena kinerja pegawai berkontribusi terhadap kinerja organisasi [2]. Penilaian kinerja menurut Rivai, adalah proses pengukuran dan evaluasi hasil pekerjaan yang dikerjakan seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi [5]. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja ditentukan dari hasil kegiatan sumber daya manusia dengan standar kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Kinerja yang sesuai dengan standar organisasi yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi bisa dikatakan sebagai kinerja yang baik atau optimal.

Akbar mengungkapkan bahwa kinerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dikerjakan seseorang yang bisa diukur atau dinilai, maka kinerja pegawai dalam suatu instansi atau organisasi perlu dilakukan penilaian atau pengukuran [3]. Penilaian tersebut dimaksudkan agar bisa diketahui kinerja dari pegawai tersebut baik atau buruk.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi

Kerja Pegawai Negeri Sipil menetapkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah proses penilaian sistematis terhadap sasaran kerja dan perilaku kerja PNS [6]. Hasil penilaian kinerja pegawai menunjukkan kriteria pencapaian kinerja pegawai. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyatakan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan [7].

Berdasarkan hasil penilaian ombudsman Republik Indonesia tahun 2022 Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memperoleh nilai 96,6 dan pada tahun 2023 mendapat nilai 97,18 dengan predikat juara 1 kategori Provinsi Sulawesi Utara dalam Pelayanan Publik terhadap Masyarakat. Namun, Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara masih mendapat saran dan kritik terhadap Pelayanan Publik sehingga kinerja pegawai dinilai masih kurang baik.

Faktor peran insentif adalah faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja [2]. Banyak penelitian tentang sumber daya manusia dan organisasi berfokus pada masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Komponen gaji seorang pegawai biasanya terdiri dari gaji pokok ditambah berbagai tunjangan atau insentif dikurangi berbagai potongan. Tujuan dari memberikan insentif atau tunjangan ini adalah untuk mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk menata sistem kesejahteraan ASN adalah dengan menerapkan sistem kompensasi yang didasarkan pada kinerja dan beban kerja. Dengan kata lain, jumlah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan harus disesuaikan dengan kinerjanya [8].

Penggajian PNS yang diterapkan di Indonesia didasarkan pada sistem gaji pokok yang rendah dan tidak serta merta beradaptasi dengan dinamika perubahan inflasi serta biaya hidup setiap tahun [3]. Indonesia memiliki tingkat inflasi yang cukup tinggi yang menyebabkan rupiah melemah terhadap mata uang jangkar (US\$). Inilah yang menyebabkan daya beli masyarakat yang di dalamnya termasuk PNS melemah. Wulandari berpendapat bahwa korupsi terjadi karena sistem penggajian yang rendah [9].

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) termasuk dalam kategori kompensasi finansial berbentuk insentif. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah insentif yang diberikan sebagai tambahan penghasilan berdasarkan pencapaian kinerja selama satu bulan, di luar gaji yang diterima dengan sah sesuai ketentuan perundang-undangan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah insentif berbasis kinerja berdasarkan perilaku [4].

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980, yang ditetapkan pada tanggal 13

maret 1980, dinyatakan bahwa pemerintah memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri dan pejabat negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan Pegawai Pegawai Negeri Sipil (TPP) [9].

Berdasarkan Peraturan Gubernur (Pergub) Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2022 tentang pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai aparatur sipil negara pasal 3, pemberian TPP ASN bertujuan untuk meningkatkan integritas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah dan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai ASN. Lebih lanjut pada pasal 5 diatur mengenai kriteria pemberian TPP ASN, yaitu didasarkan pada beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan atau pertimbangan obyektif lainnya [10].

Penetapan besaran TPP ASN Provinsi Sulawesi Utara juga diatur dalam Pergub Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2022 pasal 12. Besaran TPP ASN Provinsi Sulawesi Utara didasarkan pada parameter kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi, dan indeks penyelenggaraan pemerintah daerah [10].

Selama ini, insentif hanya diberikan berdasarkan golongan dan eselon, bukan kinerja atau prestasi. Oleh karena itu, pegawai berkompeten dan tidak berkompeten akan mendapat insentif yang sama jika mereka berada dalam golongan atau eselon yang sama. Hal ini memungkinkan terjadinya ketidakpuasan, karena sistem kompensasi saat ini tidak membedakan pegawai yang benar-benar bekerja keras, berketerampilan tinggi, kompeten, dan profesional dengan pegawai yang “biasa-biasa” saja [8].

Suatu sikap dan nilai-nilai yang dikenal sebagai motivasi mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai-nilai ini tidak terlihat atau invisible, tetapi memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuannya [3]. Kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja disebut sebagai motivasi. Motivasi menurut Aulia & John adalah suatu keinginan dari dalam diri seseorang untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai hasil dari dorongan dan inspirasi dan dilakukan dengan penuh kesungguhan, perasaan senang, serta ketelitian agar menghasilkan kualitas kerja yang tinggi [11]. Motivasi pegawai untuk menghasilkan kualitas kerja yang tinggi didorong oleh beragam hal, seperti uang, keinginan untuk sukses, dan kebutuhan-kebutuhan yang lain. Menurut Dilapanga dan Mantiri, Motivasi sangat diperlukan bagi seseorang, karena seseorang mau

bertindak kalau ada factor pendorongnya. Faktor pendorong tersebut ada yang menyebut dengan istilah : *wish* (keinginan), *drive* (dorongan), *urgent* (desakan), *need* (kebutuhan) maupun *motivation* (motivasi/rangsangan) [12].

Salah satu ahli yang mengemukakan mengenai teori kebutuhan adalah yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang, dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Kebutuhan manusia menurut Maslow dimulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri [13]. Kebutuhan-kebutuhan tersebut untuk seorang ASN bisa terpenuhi melalui insentif, dan bila kebutuhan tersebut terpenuhi, motivasi dan kinerja ASN bisa meningkat. Vroom lebih lanjut mengemukakan teori ekspektasi yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan individu bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan bahwa kinerja tersebut akan diikuti oleh hasil yang diinginkan [14].

Ketika harapan pegawai agar kerja keras mereka dihargai terpenuhi dengan menerima insentif yang jelas dan terukur, maka motivasi kerja mereka akan meningkat. Kondisi ini berhubungan juga dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh Adams, yang mengatakan bahwa karyawan membandingkan rasio *input* dan *output* mereka dengan rekan-rekan kerja mereka [15]. Ketika mereka merasa diperlakukan adil, motivasi dan kinerja mereka meningkat. Keseimbangan akan terjadi ketika adanya pemberian insentif yang adil. Organisasi memberlakukan tambahan penghasilan dengan tujuan untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin adanya keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, meningkatkan mutu pegawai, dan untuk memotivasi pegawai. Pegawai pada dasarnya mempunyai keinginan serta harapan yang berbeda, dan kemudian keinginan serta harapan ini menjadi tujuan [4]. Tujuan inilah yang menjadi motivasi atau menjadi mesin penggerak dan pendorong bagi pegawai untuk bertindak mencapai tujuan. Dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi, tidak lepas dari bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, pembayaran insentif kepada ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara ternyata sering mengalami keterlambatan dan besaran TPP yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja individu ASN. Menurut Panggabean, insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena prestasi yang melebihi standar yang ditentukan. Asumsinya bahwa uang bisa memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, sehingga mereka yang produktif akan lebih menyukai jika gajinya dibayarkan berdasarkan atas hasil kerja [16]. Motivasi dan semangat kerja masih di rasa kurang, Kurangnya semangat kerja yang dimiliki PNS dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan meilimpahkan

pekerjaan kepada staf Tenaga Harian Lepas. Kurangnya disiplin pegawai, di mana istirahat pegawai terkadang melebihi batas sehingga jam kerja menjadi sedikit dan pulang sebelum waktunya. Hal ini dapat di amati pada pelaksanaan apel pagi dan apel sore yang wajib di ikuti oleh ASN setiap harinya.

Berdasarkan dari uraian latar belakang penelitian, maka penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variable bebas dan variable terikat. Menurut Sugiyono, definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik [17].

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah teknik yang menggunakan banyak angka, mulai dari pengumpulan data hingga penafsiran. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan penilaian kuantitatif yang kuat berdasarkan data kuantitatif [18].

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karakteristik yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu variabel insentif, motivasi, dan kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Unit populasi adalah keseluruhan ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 427 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.1 Keadaan Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Esselon II	1 orang
2	Esselon III	17 orang
3	Esselon IV	39 orang
4	Pelaksana / Staf	370 orang
Jumlah		427 orang

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karakteristik yang berhubungan dengan insentif, motivasi dan kinerja ASN pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Unit Sampelnya adalah sebagian ASN pada Dinas Pendidikan

Provinsi Sulawesi Utara. Ukuran sampelnya di tentukan dengan menggunakan rumus slovin, yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

e = 0,05

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 427 orang ASN, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5%. Hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian.

Sampel responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{427}{1 + 427 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{427}{1 + 1,0675}$$

$$n = 206$$

Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan, maka yang akan menjadi sampel responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 206 orang dari seluruh ASN yang ada di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel kemudian akan diambil berdasarkan teknik *probability sampling*, yaitu *proportional random sampling*. *Proportional random sampling* dilakukan dengan mengambil secara proporsi yang ada dari setiap strata dalam hal ini jenjang jabatan dan ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau jenjang jabatan. Hal ini dilakukan karena jumlah pegawai di setiap jenjang jabatan berbeda.

Pengambilan sampel kemudian dilakukan dengan teknik insidental atau penarikan secara kebetulan, dimana peneliti memilih orang yang ditemui secara kebetulan, bila dipandang orang yang kebetulan bertemu itu cocok sebagai sumber data.

**Tabel 2.2
Proportional Sampel**

No	Jabatan	Jumlah
1	Esselon II	1
2	Esselon III	8
3	Esselon IV	19
4	Pelaksana/Staf	178
Jumlah		206

Menurut Sugiyono, definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi

pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik [19]. Ringkasan pengukuran setiap variabel dan dimensi dalam indikator di sajikan pada:

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Varia-bel	Definisi Variabel	Indikator
Insentif (X ₁)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang memiliki prestasi di atas prestasi standar.	1. Non Material Insentif 2. Sosial Insentif 3. Material Insentif
Motivasi Kerja (X ₂)	Menyatakan bahwa motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. McClelland dalam Wibowo (2011:141)	1. Kebutuhan untuk prestasi 2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
Kinerja ASN (Y)	Hasil yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam pekerjaan dari awal hingga akhir.	1 Orientasi pelayanan 2 Integritas 3 Komitmen 4 Disiplin 5 Kerjasama 6 Kepemimpinan

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel

terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus insentif dan motivasi kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja ASN yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil sebelumnya. Penjelasananya sebagai berikut:

3.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis Pertama (H1) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ini berarti variabel insentif (X₁) tidak dapat diabaikan. Faktor peran insentif adalah faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja [2]. banyak penelitian tentang sumber daya manusia dan organisasi berfokus pada masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Komponen gaji seorang pegawai biasanya terdiri dari gaji pokok ditambah berbagai tunjangan atau insentif dikurangi berbagai potongan. Tujuan dari memberikan insentif atau tunjangan ini adalah untuk mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk menata sistem kesejahteraan ASN adalah dengan menerapkan sistem kompensasi yang didasarkan pada kinerja dan beban kerja. Dengan kata lain, jumlah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan harus disesuaikan dengan kinerjanya [8].

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda Ayu Rachmawati & Agus Frianto, metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Peneliti setuju dengan hasil pembahasan yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN [20]. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan insentif terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya semakin tinggi insentif maka akan semakin baik kinerja ASN. Apabila insentif baik maka kinerja ASN juga akan baik.

3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis Kedua (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ini berarti variabel motivasi kerja (X₂) tidak dapat diabaikan. Suatu sikap dan nilai-nilai yang dikenal sebagai motivasi mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai-nilai ini tidak terlihat atau invisible, tetapi memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuannya [3]. Kondisi yang berpengaruh

dalam membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja disebut sebagai motivasi. Motivasi menurut Aulia & John, adalah suatu keinginan dari dalam diri seseorang untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai hasil dari dorongan dan inspirasi dan dilakukan dengan penuh kesungguhan, perasaan senang, serta ketelitian agar menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Motivasi pegawai untuk menghasilkan kualitas kerja yang tinggi didorong oleh beragam hal, seperti uang, keinginan untuk sukses, dan kebutuhan-kebutuhan yang lain [11].

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farah Nur, Hetty Budiyan, Ikhwan Maulana, metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Peneliti setuju dengan hasil pembahasan yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN [21]. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja ASN. Apabila motivasi kerja baik kinerja ASN juga akan baik.

3.3 Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis Ketiga (H3) bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Ini berarti variabel insentif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dapat diabaikan. Penetapan besaran TPP ASN Provinsi Sulawesi Utara juga diatur dalam Pergub Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2022 pasal 12. Besaran TPP ASN Provinsi Sulawesi Utara didasarkan pada parameter kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi, dan indeks penyelenggaraan pemerintah daerah. Selama ini, insentif hanya diberikan berdasarkan golongan dan eselon, bukan kinerja atau prestasi [10]. Oleh karena itu, pegawai berkompeten dan tidak berkompeten akan mendapat insentif yang sama jika mereka berada dalam golongan atau eselon yang sama. Hal ini memungkinkan terjadinya ketidakpuasan, karena sistem kompensasi saat ini tidak membedakan pegawai yang benar-benar bekerja keras, berketerampilan tinggi, kompeten, dan profesional dengan pegawai yang “biasa-biasa” saja [8]. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, pembayaran insentif kepada ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara ternyata sering mengalami keterlambatan dan

besaran TPP yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja individu ASN. Menurut Panggabean, insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena prestasi yang melebihi standar yang ditentukan. Asumsinya bahwa uang bisa memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, sehingga mereka yang produktif akan lebih menyukai jika gajinya dibayarkan berdasarkan atas hasil kerja [16]. Motivasi dan semangat kerja masih di rasa kurang, Kurangnya semangat kerja yang dimiliki PNS dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan meilimpahkan pekerjaan kepada staf Tenaga Harian Lepas. Kurangnya disiplin pegawai, di mana istirahat pegawai terkadang melebihi batas sehingga jam kerja menjadi sedikit dan pulang sebelum waktunya. Hal ini dapat di amati pada pelaksanaan apel pagi dan apel sore yang wajib di ikuti oleh ASN setiap harinya.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfa Harryoga Darwin & Afriva Khaidir, metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif, peneliti setuju dengan hasil pembahasan yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN [2]. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja ASN (Y) di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dari analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN. Artinya semakin tinggi insentif dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja ASN.

4. Kesimpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dapat ditunjukkan dengan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 22,961 + 0,425 X_1$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, berarti semakin tinggi variabel insentif, maka semakin tinggi juga kinerja ASN.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dapat ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 22,961 + 0,461 X_2$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, berarti semakin tinggi variabel motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja ASN.
3. Insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas

Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar 123,81 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 22,961 + 0,425 X_1 + 0,461 X_2$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, berarti semakin tinggi variabel Insentif dan motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja ASN.

Referensi

- [1] M. Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press, 1947.
- [2] A. H. Darwin and A. Khaidir, "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang," *J. Kesehat. Tambusai*, vol. 4, no. 4, pp. 4658–4664, 2023.
- [3] S. Akbar, H. Hermanto, and A. Susanto, "Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 574–585, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.510.
- [4] H. Hasbulloh, A. Fauzi, and L. E. H. Mulyono, "Pengaruh Tpp Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *Jmm Unram - Master Manag. J.*, vol. 11, no. 4, pp. 255–266, 2022, doi: 10.29303/jmm.v11i4.739.
- [5] V. Rivai, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005.
- [6] Pemerintah RI, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. 2011.
- [7] Pemerintah Pusat, *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Indonesia, 2019.
- [8] N. P. D. Lestari, I. G. P. Kawiana, and P. A. Purwaningrat, "Kinerja ASN Dalam Perspektif Kompetensi dan Insentif," *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 4, no. 2, pp. 221–230, 2024.
- [9] Wulandari, "Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Diberlakukan di Indonesia," Universitas Pasundan, 2007.
- [10] Peraturan Gubernur Sulawesi Utara, *Peraturan Gubernur (Pergub) Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Indonesia, 2022.
- [11] Aulia Fitri Tsuraya and Jhon Fernos, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 259–278, 2023.
- [12] A. R. Dilapanga and J. Mantiri, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- [13] A. H. Maslow, "A Theory Of Human Motivation," *Psychol. Rev.*, vol. 50, no. 4, pp. 370–396, 1943, doi: <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- [14] V. H. Vroom, *Work and Motivation*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc., 1964.
- [15] J. S. Adams, "Towards an understanding of inequity," *J. Abnorm. Soc. Psychol.*, vol. 67, no. 5, pp. 422–436, 1963, doi: 10.1037/h0040968.
- [16] M. S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [18] H. Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, 2nd ed. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [20] N. A. Rachmawati and A. Frianto, "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 2, 2022, doi: <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p702-713>.
- [21] F. Nur, H. Budiyaniti, and I. Maulana, "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu ...," *J. Econ. Educ. ...*, vol. 5, no. 2, 2024.



© 2024 by the authors. Licensee Administro Journal
This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).