

**PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA PALEMBANG**

Ahmad Aldi Ariansyah¹, Rismansyah², Nurkardina Novalia³, Totok Sudiyanto⁴

¹Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia, aldriann10@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

²Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia, novalia05@univpgri-palembang.ac.id

²Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia, totoktajir1978@gmail.com

DOI: 10.35449/surplus.v5i2.1119

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Kinerja pegawai yang optimal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, sehingga diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti motivasi kerja dan pemberian insentif. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun pemberian insentif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan insentif, namun secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi motivasi kerja yang tinggi dan pemberian insentif yang sesuai dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan pemberian insentif yang terstruktur

Kata kunci: Motivasi; Insentif; Kinerja Pegawai; Pengadilan

PENDAHULUAN

Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang, kinerja pegawai sangat mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut sebagai level of performance. Seseorang dengan level performance yang tinggi dikategorikan sebagai individu yang produktif, sedangkan mereka yang tidak mencapai standar dikategorikan sebagai kurang

produktif. Namun, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang optimal di kantor ini, masih terdapat berbagai kendala yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Beberapa kondisi yang belum ideal masih ditemukan, seperti kurangnya komunikasi yang efektif antar individu maupun kelompok, keterlambatan hadir kerja, serta absensi tanpa izin. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dan seringnya terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan rencana.

Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, seseorang yang ingin memiliki kinerja baik harus mampu berkomunikasi dan mengendalikan emosi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, menurut Adhari (2020), kinerja pegawai adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hasil observasi di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah dan tingkat kehadiran pegawai belum memenuhi tuntutan organisasi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi instansi untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat kehadiran pegawai.

Menurut Mangkunegara (2015), motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri (drive) hingga penyesuaian diri untuk memuaskan motif tertentu. Hal ini diperkuat oleh penelitian Chairil Anwar (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta riset Lianti (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hamali (2018) menambahkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu, yang umumnya berasal dari kebutuhan dan keinginan individu tersebut. Sementara itu, Hasibuan (2016) mendefinisikan insentif sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai dengan prestasi di atas standar, yang berfungsi sebagai alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi. Hal ini didukung oleh penelitian Widakdo (2022) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Sinambela (2017) yang menyatakan bahwa insentif merupakan elemen kompensasi yang bersifat variabel dan tergantung pada kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.”** Dari latar belakang tersebut, dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu: (1) Apakah terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang? (2) Apakah terdapat pengaruh insentif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang? (3) Apakah terdapat pengaruh motivasi dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (a) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang, (b) Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai, dan (c) Mengetahui pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian mencakup seluruh pegawai di lingkungan instansi tersebut, terdiri dari berbagai jabatan, yakni pejabat dan hakim sebanyak 6 orang, kepanitaraan 11 orang, kesekretariatan 7 orang, fungsional 3 orang, staf 10 orang, dan pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) sebanyak 8 orang, sehingga total keseluruhan populasi berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga penelitian ini juga disebut sebagai sensus karena tidak ada elemen populasi yang dikeluarkan dari pengambilan sampel.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang menjadi variabel dalam penelitian ini. Dengan menggunakan skala Likert, setiap variabel diuraikan ke dalam beberapa indikator yang kemudian dijadikan dasar dalam menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen terlebih dahulu diuji melalui *uji validitas* untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, serta *uji reliabilitas* untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data yang terkumpul dianalisis menggunakan berbagai teknik analisis statistik. Tahapan analisis data diawali dengan *uji asumsi klasik* guna memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi, dilanjutkan dengan *analisis regresi linier berganda* untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan pula *analisis koefisien korelasi* untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, dan *analisis koefisien determinasi* untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Terakhir, dilakukan *uji hipotesis* dengan menggunakan *uji t* secara parsial dan *uji F* secara simultan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, dari 45 responden diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 24 orang atau 53,3%, sedangkan responden perempuan sebanyak 21 orang atau 46,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden dengan jenjang pendidikan D1-S1 merupakan yang paling dominan yaitu sebanyak 20 orang atau 44,4%, diikuti oleh responden dengan pendidikan SD-SMP sebanyak 13 orang atau 28,8%, dan responden dengan pendidikan SMA-SLTA sebanyak 12 orang atau 26,7%. Sementara itu, berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 20 orang atau 44,4%, disusul usia 26–30 tahun sebanyak 11 orang atau 24,4%, usia 31–35 tahun sebanyak 8 orang atau 17,8%, usia 36–40 tahun sebanyak 4 orang atau 8,9%, serta masing-masing satu orang (2,2%) pada usia 41–50 tahun dan 51–60 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam

penelitian ini adalah laki-laki, berpendidikan D1-S1, dan berada pada rentang usia produktif muda.

Tabel 1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Usia

No.	Jenis	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	24	53,3%
2.	Perempuan	21	46,7%
Total		45	100%
No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SD-SMP	13	28,8%
2.	SMA-SLTA	12	26,7%
3.	D1-S1	20	44,4%
Total		45	100%
No.	Umur	Jumlah Respoonden	Presentase (%)
1.	20-25 Tahun	20	44,4%
2.	26-30 Tahun	11	24,4%
3.	31-33 Tahun	8	17,8%
4.	36-40 Tahun	4	8,9%
5.	41-50 Tahun	1	2,2%
6.	51-60 Tahun	1	2,2%
Total		45	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti, dengan menggunakan metode korelasi Pearson dan memperhatikan nilai signifikansi. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi (X1) dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi (Sign. 2-tailed) kurang dari 0,05. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel pemberian insentif (X2), di mana seluruh item pertanyaannya menunjukkan hasil yang valid dengan nilai signifikansi (Sign. 2-tailed) < 0,05. Demikian pula untuk variabel kinerja (Y), seluruh item pertanyaan menunjukkan hasil valid karena memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Reabilitas

Pengujian ini digunakan dengan cara simultan pada tiap item jawaban dari kuesioner. Jikalau nilai *cronbatcs alpha* lebih besar dari 0.60 dapat dikatakan reliabel. Jikalau nilai tersebut kurang dari 0.06 dapat disebut tidak reliabel.

Berdasarkan Tabel diatas tiap variabel dalam penelitian ini dapat disebut reliabel, hal ini berdasarkan kriteria di atas yang mana nilai tiap variabel lebih besar dari 0.60.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variable	Cronbac's Alpha	Standart Relibilitas	Keterangan
Motivasi (X ₁)	.700	0,60	Reliabel
Pemberian Insentif (X ₂)	.921	0,60	Reliabel
Kinerja(Y)	.865	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Sig	α	Keterangan
Motivasi (X ₁)	.140	> 0.05	Normal
Pemberian Insentif (X ₂)	.884	> 0.05	Normal
Kinerja (Y)	.629	> 0.05	Normal

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Menurut hasil data di atas bisa dijelaskan jikalau data yang digunakan pada riset ini tersebar dengan baik hal itu bisa di ketahui dengan nilai signifikan > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Variabel Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Motivasi (X ₁)	.997	1.003	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Pemberian Insentif (X ₂)	.997	1.003	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dapat dilihat dari uji multikolinearits, diketahui bahwa nilai tolerance variabel motivasi dan pemberian insentif yaitu sebesar 0.997 lebih besar dari 0.1 dan nilai vif pemberian insentif dan lama bekerja sebesar 1.003 kurang dari 10, sehingga dapat dilihat bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Signifikan	Keterangan
----	----------	------------	------------

1	Motivasi (X ₁)	0.161	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Pemberian Insentif (X ₂)	0.743	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji heteroskedastisitas setelah dipaparkan uji tersebut disimpulkan jika keseluruhan *value* signifikan pada variabel digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih dari 0.05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.	Keterangan
a (Konstanta)	3.959	1.425	.0161	
Motivasi (X ₁)	.018	0.330	.743	Signifikan
Pemberian Insentif (X ₂)	.356	9.126	.000	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

$$Y = 3.959 + 0,18 X_1 + 356 X_2 + e$$

Hasil di atas 3,959 menunjukkan nilai konstanta hal ini memberikan hasil kalau motivasi dan pemberian insentif senilai 0 hal ini berarti kinerja akan bersifat tetap atau senilai 3,959. *Value* koefisien pada faktor motivasi berjumlah 0,018 hal ini menjelaskan faktor pada motivasi mempunyai gejala sangat rendah pada kinerja pegawai. sehingga jika *value* motivasi terjadi peningkatan maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Faktor pemberian insentif yakni berjumlah 0,356 menunjukkan faktor pemberian insentif berdampak positif pada kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan pada pemberian insentif juga mengalami peningkatan 0,356.

Uji Hipotesis

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi R ialah uji agar dapat melihat seberapa besar hubungan satu faktor dalam variabel dengan faktor yang lain. Uji ini menggunakan aplikasi statistic SPSS versi 20 dan di peroleh nilai sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel

Variabel	Sig (2tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Motivasi	0.000	< 0.05	Mempunyai Hubungan
Pemberian insentif	0.000	< 0.05	Mempunyai Hubungan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi (sig. 1-tailed) antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi (sig. 1-tailed) antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai juga sebesar 0.000, yang juga lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Hasil ini memperkuat bahwa baik motivasi maupun insentif memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini dipakai demi melihat dampak suatu variabel bebas yaitu motivasi dan pemberian insentif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada PTUN Palembang, dengan hasil pada Tabel dibawah:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R.	R Square.	Adjusted R Square.	Keterangan
motivasi (X ₁) pemberian insentif (X ₂)	.816	0,667	0,651	Hubungan Rendah

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan data di atas nilai koefisien determinasi dapat diketahui yakni 0,816 ataupun 81,6%, yang menjelaskan variabel motivasi dan pemberian insentif dapat berdampak pada kinerja pegawai sebesar 81,6% dan sisanya sebesar 18,4% di sebabkan pada faktor diluar penelitian ini.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 9. Uji t (Secara Parsial)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Kinerja (Y)	Motivasi (X ₁)	.001	0,066	.995
	Pemberian insentif (X ₂)	.864	8,598	.000

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada uji hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.995 yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, pada uji hipotesis kedua (H2), yang

menyatakan bahwa diduga pemberian insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 9. Uji t (Secara Parsial)

Variable	Signifikat	$\alpha = 0.05$	Keterangan
Motivasi (X_1) Pemberian Insentif (X_2)	0.000	0.05	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji F regresi linier berganda, nilai besar yang didapat dalam uji F adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan motivasi dan pemberian insentif berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kualitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

Pembahasan

H1: Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Dilihat dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh dengan nilai 0.995 lebih besar dari 0.05, menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan uji hipotesis yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa motivasi mungkin belum terlalu mempengaruhi kinerja pegawai yang mungkin saja ada faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini didukung dengan penelitian menurut Robby (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila motivasi itu bisa ditingkatkan lebih baik lagi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

H2: Pengaruh Pemberian Insentif (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Dilihat dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh dengan nilai 0.00 lebih kecil dari 0.05, menyimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Sehingga hal ini menjelaskan terdapat korelasi regresi linier variabel pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dengan demikian apabila pemberian insentif itu bisa ditingkatkan lebih baik lagi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Yang di buktikan dari riset penelitian terdahulu yang

menyatakan bahwa widakdo (2022) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sinambela (2017) mengatakan insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.

H3: Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat pada hasil koefisien dari berbagai uji yang dilakukan dalam uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pemberian insentif berpengaruh signifikan, hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan pemberian insentif berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji F secara bersama-sama yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pemberian insentif berpengaruh pada kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Jadi ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung atau searah antara variabel motivasi dan pemberian insentif pada kinerja pegawai. Sehingga apabila penerapan motivasi dan pemberian insentif pada sebuah lembaga semakin baik maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dan reliabel karena nilai reliabilitasnya lebih dari 0,60. Uji normalitas juga menunjukkan bahwa data tersebar dengan baik karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama (H1) tidak terbukti. Selanjutnya, pada variabel pemberian insentif, seluruh item juga dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan kriteria yang sama. Uji normalitas menunjukkan bahwa data mengenai lama bekerja tersebar dengan baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) terbukti. Terakhir, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga (H3) juga terbukti. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberian insentif sebagai faktor yang mendorong peningkatan kinerja pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dan setelah melakukan analisis pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang, agar terus menjaga dan meningkatkan kerja yang positif, motivasi belum terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya lebih diperhatikan kembali untuk sistem pemberian

- motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan tingkat motivasi yang bisa memberikan semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang signifikan.
2. Bagi penelitian berikutnya diharapkan mampu memperluas penelitian ini dengan meneliti pada hal hal lain yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adhari, I. M. (2018). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Chairil, A. (2021). Pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulanggi Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30–35.
- Danang, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, I. (2017). *Model persamaan struktural: Konsep dan aplikasi program Amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hariandja, M. T. E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen personalia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, M., Handayani, S., & Saputri, A. D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lianti, B., & Syarif, A. M. (2024). Pengaruh disiplin, motivasi dan keahlian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) TBK. *Glory*, 2(2), 190–200.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan mudah olah data bagi mahasiswa & umum*. Yogyakarta: Andi.
- Rismansyah. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Sumsel. *Jurnal Manivestasi*, 5(2), 185–205.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi (Organizational Behavior)* (Buku 1, Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMEN)*, 2(2), 62–74.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. *Jurnal Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 544–552.