

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah. Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember sebagai unit pelaksana teknis yang mengemban tugas pengelolaan dan pelestarian sumber daya hutan dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal dan konsisten. Namun, data pemantauan kinerja pegawai sepanjang tahun 2025 menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya stabil dan menyeluruh. Kondisi tersebut mendorong perlunya kajian yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya insentif, motivasi, dan sistem penggajian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, motivasi, dan sistem penggajian terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 35 responden dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan sistem penggajian masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 63,2% variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan kualitas sistem penggajian merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Kata Kunci: insentif, motivasi, sistem penggajian, kinerja pegawai

ABSTRACT

Employee performance is one of the key determinants of organizational success, including in government agencies. The Regional Forestry Service of East Java Province, Jember Branch Office, as a technical implementing unit responsible for forest resource management and conservation, is required to maintain optimal and consistent employee performance. However, employee performance monitoring data throughout 2025 revealed performance fluctuations, indicating that stable and comprehensive performance levels had not yet been fully achieved. This situation necessitates a thorough examination of the factors influencing employee performance, particularly incentives, motivation, and the payroll system. This study aims to examine and analyze the effects of incentives, motivation, and the payroll system on employee performance at the Regional Forestry Service of East Java Province, Jember Branch Office. This study employs a quantitative approach using a survey method. The research population comprised all 35 employees of the office, all of whom were included as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, supplemented by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that incentives do not have a significant effect on employee performance, whereas motivation and the payroll system each exert a positive and significant influence on employee performance. The three variables collectively account for 63.2% of the variation in employee performance. Therefore, enhancing work motivation and improving the quality of the payroll system represent effective strategies for improving employee performance in government institutions.

Keywords: *incentives, motivation, payroll system, employee performance*