

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah persaingan global yang ketat dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi menghadapi tantangan signifikan dalam memastikan tenaga kerja mereka dapat beradaptasi dengan perubahan di era sekarang. Sumber daya manusia menjadi faktor yang memengaruhi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mempekerjakan pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga mampu memberikan kinerja maksimal. Menurut Kawiana (2020), manajemen sumber daya manusia yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengembangkan karyawan yang kompeten dan termotivasi, sehingga mampu menghadapi tantangan global dan teknologi melalui peningkatan produktivitas serta inovasi berkelanjutan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi, mengingat kinerja pegawai berdampak langsung pada efisiensi operasional, kualitas layanan, dan pencapaian target organisasi. Dengan kata lain, kinerja Pegawai berfungsi sebagai indikator untuk mengevaluasi sejauh mana kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk terus melakukan penilaian kinerja pegawainya. Manajemen sumber daya manusia yang tidak efisien dapat menyebabkan penurunan produktivitas kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Sinambela (2016), melibatkan penerapan proses rekrutmen, pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan personel organisasi yang tepat dan efisien untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, insentif, dan sistem penggajian. Karena faktor-faktor tersebut mempunyai peran penting dalam kinerja manajemen sumber daya manusia dan berkaitan langsung dengan perilaku dan etos kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja berkualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab, dipengaruhi kuat oleh motivasi dan kemampuan. Sedangkan menurut Adamy (2016), kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Jika kinerja pegawai tidak optimal, maka inisiatif, layanan, dan operasional harian organisasi akan sulit berjalan secara efisien. Namun, tidak semua pegawai mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Berbagai tantangan sering muncul dalam organisasi, seperti motivasi rendah, alokasi tugas yang kurang transparan, kondisi kerja yang kurang baik, beban kerja yang berlebihan, pelatihan yang terbatas, dan mekanisme penghargaan yang belum memadai. Kinerja pegawai yang buruk dapat berdampak langsung pada kualitas layanan publik atau pengabdian kepada masyarakat, menunda pelaksanaan program, dan mengurangi kepercayaan publik. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus melakukan penilaian secara berkala untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi, insentif, dan sistem penggajian, serta strategi untuk memperbaikinya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah insentif. Menurut Mangkunegara (2017), insentif berkaitan erat dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), di mana insentif adalah kompensasi finansial di luar gaji untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (kualitas dan kuantitas hasil kerja) serta membantu mencapai tujuan perusahaan, dengan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif sebagai tolak ukurnya. Insentif berfungsi sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih giat, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat (Kasmir, 2016:242). Dalam konteks tempat kerja sektor publik, insentif tidak terbatas pada aspek finansial saja, melainkan juga meliputi pengakuan resmi, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta tunjangan tambahan. Pemberian insentif yang tepat dapat memperkuat rasa kepemilikan pegawai terhadap organisasi, menumbuhkan kreativitas, serta meningkatkan motivasi dan standar kerja mereka. Secara keseluruhan, kontribusi insentif terhadap kinerja pegawai memiliki dampak positif yang signifikan dalam membantu pegawai mencapai target yang telah ditentukan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja adalah energi penggerak karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai prinsip seperti partisipasi, komunikasi, pengakuan, delegasi wewenang, dan perhatian terhadap kebutuhan pegawai, di mana semua ini berujung pada kinerja yang lebih baik melalui dimensi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta usaha yang dicurahkan, didukung oleh fasilitas perusahaan. Sedangkan motivasi menurut pendapat Silaen et al. (2022), proses psikologi muncul karena oleh faktor-faktor yang berasal baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya pendorong kerja, tetapi juga menentukan arah dan intensitas perilaku kerja. Jika motivasi tidak memadai, karyawan biasanya akan bekerja pasif, kurang berinovasi, dan menunjukkan inisiatif yang minim, sehingga sulit mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pegawai yang termotivasi dengan baik akan bermotivasi tinggi, bekerja lebih efisien, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pegawai yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, disiplin, dan produktivitas yang lebih unggul dibandingkan dengan mereka yang bermotivasi rendah. Hal ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan memerlukan perhatian yang proporsional untuk memastikan pegawai dapat beroperasi secara optimal.

Selain itu sistem penggajian juga bisa memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2020), sistem penggajian berakar pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), di mana kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) adalah bagian integral untuk memotivasi, meningkatkan disiplin, dan kepuasan kerja karyawan, serta dipengaruhi oleh penawaran/permintaan tenaga kerja dan kemampuan perusahaan, bertujuan agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan SDM secara optimal. Sistem penggajian adalah mekanisme pembayaran gaji karyawan berdasarkan

jenjang jabatan, dengan pembayaran dilakukan secara berkala setiap bulan. Alam et al. (2019), menyebutkan dengan adanya sistem penggajian membuat perusahaan lebih mudah dalam mengelola hal-hal yang berkaitan dengan gaji dan upah. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, sistem penggajian mempunyai peran penting, tidak hanya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan finansial pegawai, tetapi juga sebagai alat motivasi dan penghargaan atas kontribusi kerja mereka. Sistem penggajian yang efektif secara langsung memengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa sistem penggajian bukan sekadar proses pembayaran gaji, melainkan merupakan komponen integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

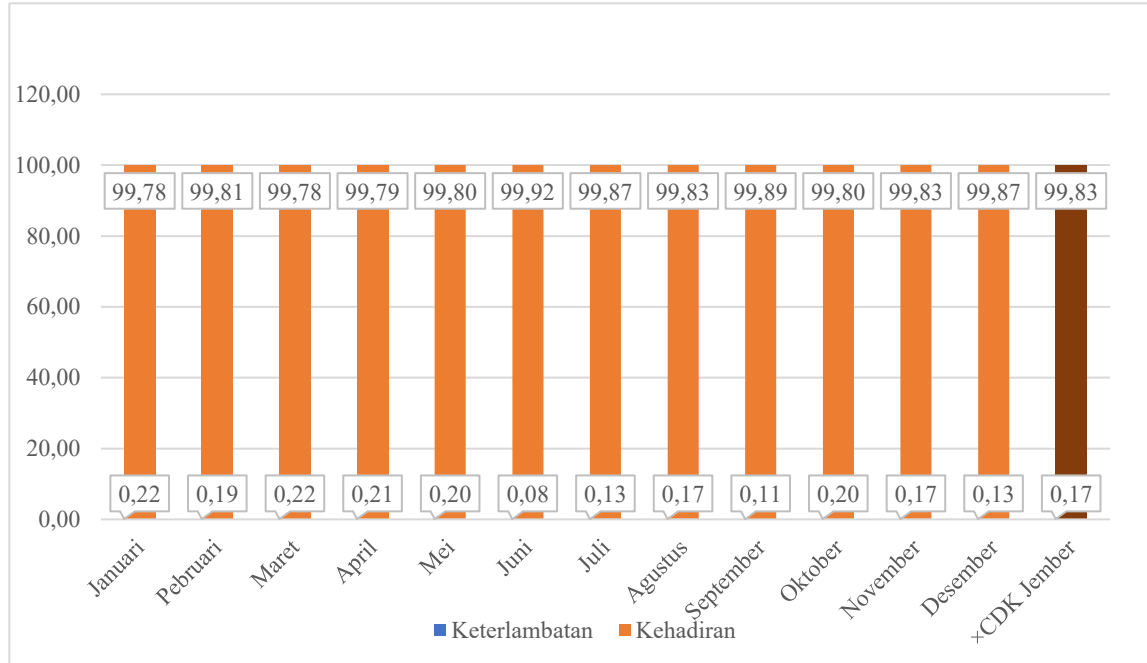
Cabang Dinas Kehutanan (CDK) Wilayah Jember adalah unit pelaksana teknis di bawah Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yang bertugas mengelola dan melaksanakan urusan kehutanan di wilayahnya, mencakup pembinaan, pemanfaatan, dan pengelolaan kawasan hutan, sering berinteraksi dengan isu KHDTK (Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus), serta aktif dalam kegiatan sosialisasi dan bimbingan teknis untuk ASN dan masyarakat melalui media sosial seperti Instagram (@cabdinkehutananjember) untuk peningkatan pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja. Yang berlokasi di Jl. Trunojoyo Gg. SMAK No. 43–45, kecamatan Kaliwates, kabupaten Jember, merupakan lokasi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yang bertugas mengelola dan melestarikan sumber daya hutan di wilayah Jember dan Bondowoso, Provinsi Jawa Timur. Dinas ini berperan penting dalam menyelaraskan pemanfaatan potensi hutan dengan upaya perlindungan lingkungan. Melalui berbagai inisiatif dan kegiatan, Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, Cabang Jember, berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan hutan lestari, yang tidak hanya mendukung konservasi tetapi juga memberikan manfaat bagi kesejahteraan masyarakat setempat.

Tugas utama Dinas Kehutanan meliputi pengelolaan sumber daya hutan, perlindungan ekosistem hutan dari berbagai risiko, dan pelaksanaan program perhutanan sosial. Dalam pelaksanaan pengelolaan hutan, Dinas Kehutanan memastikan bahwa segala bentuk pemanfaatan hutan dilakukan secara bertanggung jawab untuk menghindari kerusakan lingkungan. Lebih lanjut, Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, Cabang Jember, secara aktif mengembangkan program perhutanan sosial sebagai alat untuk memberdayakan masyarakat agar mereka dapat memperoleh manfaat ekonomi dari pemanfaatan hutan lestari. Keberhasilan program-program ini sangat bergantung pada kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat, lembaga terkait, dan kelompok pengelola hutan.

Pengukuran kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan tidak hanya dilihat dari aspek kuantitatif hasil kerja semata, tetapi juga mencakup presensi dan perilaku kerja sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan. Hasil kerja merefleksikan capaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas output sesuai target organisasi. Presensi menjadi indikator dasar yang menunjukkan tingkat kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan pegawai terhadap jam

kerja yang telah ditetapkan, karena kehadiran yang konsisten merupakan prasyarat utama agar proses kerja dapat berjalan efektif dan berkelanjutan. Sementara itu, perilaku kerja menggambarkan sikap pegawai dalam menjalankan tugas, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Ketiga aspek ini saling melengkapi, di mana presensi dan perilaku yang baik mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal. Berikut grafik tingkat kedisiplinan pegawai ASN Cabang Dinas Kehutanan (CDK) wilayah Jember tahun 2025 :

Gambar 1. 1 Grafik Kedisiplinan ASN Lingkup Cabang Dinas Wilayah Jember



Sumber : Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember Bulan Januari-Desember 2025

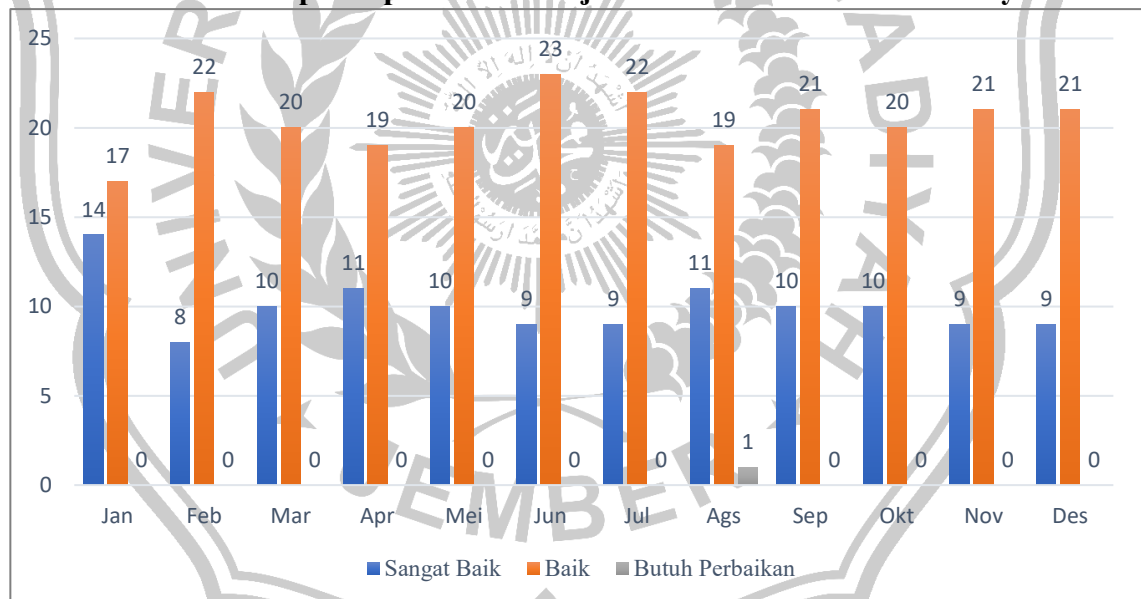
Berdasarkan Gambar 1.1 tingkat kedisiplinan pegawai dari bulan Januari hingga bulan Desember 2025, terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember secara umum berada pada kategori sangat tinggi, dengan rata-rata kehadiran mendekati 100% dan tingkat keterlambatan yang relatif rendah. Namun, apabila dianalisis lebih mendalam, fluktuasi kehadiran dan keterlambatan yang tetap muncul hampir di setiap bulan menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya stabil dan masih dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Variasi kecil namun konsisten ini mengindikasikan adanya dinamika internal organisasi yang patut dikaji lebih lanjut, khususnya terkait faktor manajerial dan kesejahteraan pegawai.

Grafik kedisiplinan digunakan sebagai data pendukung karena kedisiplinan merupakan prasyarat dasar yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja, khususnya terkait kehadiran dan ketepatan waktu, yang secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, sehingga menjadi fondasi terciptanya perilaku kerja yang efektif. Secara teoritis, kedisiplinan memiliki keterkaitan erat dengan variabel insentif, motivasi, dan sistem penggajian, karena pemberian insentif yang adil, motivasi kerja yang kuat, serta sistem penggajian yang transparan dan layak akan mendorong pegawai untuk menjaga

kehadiran, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian, grafik kedisiplinan tidak diposisikan sebagai variabel penelitian utama, melainkan sebagai indikator empiris yang memperkuat konteks penelitian bahwa meskipun tingkat kedisiplinan relatif tinggi, fluktuasi yang terjadi menunjukkan adanya faktor manajerial dan kesejahteraan pegawai khususnya insentif, motivasi, dan sistem penggajian yang perlu dianalisis lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, tingkat kedisiplinan tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan erat dengan kinerja pegawai secara keseluruhan. Kehadiran yang tinggi belum tentu secara otomatis mencerminkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh motivasi kerja yang kuat, sistem insentif yang adil, serta sistem penggajian yang memadai dan transparan. Pegawai dapat hadir secara fisik, tetapi kualitas kontribusi kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan ekonomi, psikologis, dan profesional mereka. Oleh karena itu, meskipun data menunjukkan kedisiplinan yang baik, belum dapat dipastikan bahwa kinerja pegawai telah berada pada tingkat yang optimal. Konsistensi dalam kehadiran menjadi prasyarat fundamental dalam memastikan pelaksanaan tugas secara berkesinambungan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas output kerja sebagaimana terlihat pada data capaian kinerja berikut :

Gambar 1. 2 Grafik capaian predikat kinerja ASN Dinas Kehutanan Wilayah Jember



Sumber : Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember Bulan Januari-Desember 2025

Berdasarkan Gambar 1.2 data pemantauan performa dari bulan Januari hingga bulan Desember 2025, pada 35 pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember dari Januari hingga Desember 2025 menunjukkan pola capaian yang mayoritas masuk kategori "Baik" (17–23 orang) dan "Sangat Baik" (8–14 orang). Fenomena fluktuasi capaian kinerja ASN di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember sebagaimana ditunjukkan pada data kinerja bulanan tahun 2025 menunjukkan bahwa meskipun mayoritas pegawai berada pada kategori "Baik", namun peningkatan menuju kategori "Sangat Baik" belum berlangsung secara konsisten dan masih ditemukan pegawai dengan predikat "Butuh Perbaikan" pada periode tertentu.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya stabil dan optimal, sehingga mencerminkan adanya dinamika internal organisasi yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor organisasi. Perbedaan capaian kinerja antar bulan tidak semata-mata disebabkan oleh aspek teknis pekerjaan, tetapi juga erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai, efektivitas sistem penggajian, serta pemberian insentif yang dirasakan adil dan proporsional. Pegawai yang hadir dan disiplin belum tentu menghasilkan kinerja maksimal apabila dorongan motivasional dan penghargaan atas kontribusi kerja belum sepenuhnya terpenuhi. Oleh karena itu, tanpa analisis yang komprehensif terhadap ketiga faktor tersebut, fluktuasi kinerja berpotensi berlanjut dan pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta efektivitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu memperkuat pentingnya insentif. Penelitian Pratiwi et al. (2023), menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama jika Semakin baik pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hastopo & Wikaningtyas (2023), menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Wiranti & Batubara (2024), juga menunjukkan bahwa insentif secara langsung meningkatkan kualitas kerja dan kecepatan pelayanan pegawai di Kantor Samsat. Temuan ini memperkuat argumen bahwa sistem penghargaan bekerja secara simultan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang mekanisme pengaruh insentif sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi publik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulastri & Karmelia (2025), menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpendapat bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Astuti et al. (2025), menemukan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Irawan et al. (2024), yang mengatakan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, kemantapan peran, dan peluang untuk ikut dalam proses putusan. pegawai akan memiliki keyakinan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya et al. (2023), menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Jika dalam sebuah perusahaan ingin kinerja karyawannya maksimal, maka perusahaan tersebut harus dapat menetapkan sistem penggajian sebaik mungkin, yang dapat mensejahterahkan karyawannya, sebagiannya agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih maksimal dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Arwansyah & Munawarah (2023), menyatakan secara parsial bahwa variabel sistem penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rusli et al. (2023), menegaskan bahwa sistem akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian ini dapat memberikan wawasan empiris mengenai unsur-unsur pembentuk produktivitas pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, khususnya cabang daerah Jember. Sebagai entitas yang berperan penting dalam pengelolaan ekosistem lingkungan dan pengelolaan hutan, penguasaan variabel-variabel dalam kinerja menjadi landasan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan. Kegiatan pengelolaan hutan, yang meliputi operasional lapangan, urusan administrasi teknis, dan pemantauan kepatuhan, menempatkan kinerja pegawai sebagai unsur penting dalam menentukan efektivitas lembaga. Peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi prioritas mendesak untuk memastikan pelayanan publik beroperasi lebih efisien, responsif, dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini, pengkajian intensif terhadap dampak insentif, motivasi, dan sistem penggajian menjadi strategi penting untuk mengoptimalkan proses internal organisasi. Hasil empiris penelitian ini juga dapat meminimalisir ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini berperan strategis dalam memperkuat pelaksanaan fungsi pemerintahan di sektor kehutanan.

Selain itu, temuan penelitian ini dapat berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi kebijakan internal yang terkait dengan insentif, mengembangkan motivasi kerja, dan menyempurnakan sistem penggajian yang lebih fleksibel dan berorientasi pada kinerja. Melalui evaluasi ini, organisasi dapat mengukur efektivitas kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan dalam mencapai tujuan peningkatan produktivitas. Pendekatan ini selaras dengan agenda reformasi birokrasi general, yang mendorong peningkatan kualitas layanan publik melalui peningkatan kapasitas pegawai. Dengan mengacu pada temuan penelitian, manajemen dapat merancang strategi baru yang lebih efektif, dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan karakteristik khusus pekerjaan kehutanan. Reformasi tata Kelola pemerintah internal sangat penting, karena kebijakan general yang baru akan memiliki dampak maksimal jika diimplementasikan dengan mempertimbangkan konteks tertentu. Lebih jauh lagi, temuan ini juga dapat menjadi argumen yang kuat dalam merancang program pelatihan atau upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menawarkan kontribusi praktis yang signifikan untuk meningkatkan aspek internal organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai menjadi faktor strategis bagi organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintah, dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember sebagai bagian dari organisasi pemerintahan memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pelestarian sumber daya kehutanan. Namun, dalam praktiknya, peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor manajerial, terutama yang berkaitan dengan pemberian insentif, motivasi kerja, serta sistem penggajian yang diterapkan. Insentif yang kurang proporsional,

motivasi kerja yang menurun, serta sistem penggajian yang belum sepenuhnya mencerminkan beban dan tanggung jawab kerja berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Insentif tidak hanya berfungsi sebagai tambahan pendapatan, tetapi juga sebagai alat pengendalian dan pendorong kinerja. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai kekuatan internal yang menggerakkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Di sisi lain, sistem penggajian yang adil dan transparan mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja. Apabila ketiga aspek tersebut tidak dikelola secara optimal, maka dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember?
3. Apakah sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Cabang Dinas Wilayah Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan sejumlah manfaat yang dapat dijabarkan dalam beberapa aspek sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam memahami hubungan antara insentif, motivasi, dan sistem penggajian dengan produktivitas pegawai. Penggunaan konteks kehutanan sebagai institusi teknis operasional yang belum banyak menjadi fokus penelitian memberikan nilai tambah yang signifikan terhadap pemahaman teori motivasi dan kompensasi dalam lingkup instansi pemerintah. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi empiris untuk memperluas penerapan dalam lingkungan birokrasi yang dicirikan oleh peraturan dan prosedur yang ketat. Temuan ini juga berpotensi menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi dinamika kinerja pegawai negeri sipil di bidang lingkungan hidup

dan sumber daya alam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis yang dapat digunakan oleh berbagai pihak terkait, yaitu:

- a. Menjadi dasar bagi pimpinan Dinas Kehutanan dalam mengevaluasi kebijakan insentif dan mekanisme penghargaan yang telah diterapkan.
- b. Menjadi acuan dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja pegawai, baik melalui program pembinaan maupun perbaikan lingkungan kerja.
- c. Memberikan rekomendasi bagi penyempurnaan sistem penggajian agar lebih mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab pegawai sektor kehutanan.
- d. Menjadi rujukan dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja berbasis data objektif, termasuk fluktuasi capaian kinerja bulanan.
- e. Mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat daerah melalui pengambilan keputusan yang lebih berbasis bukti.

