

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM

JONI HERMAWAN*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email. joniher@gmail.com

FIKRI**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email. fikrijajang@yahoo.com

Abstract

This research aims to find out and analyze the effect of incentives and motivations of work partially and simultaneously on the performance of employees of madiun city election commission. This research uses a quantitative approach with survey methods. The research population is all employees of the Madiun City Electoral Commission (KPU) of 46 people. The sampling techniques in this study used census methods or with saturated sampling techniques. Research instruments are questionnaires that have tested their validity and reliability. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis. The results of the study prove that: (1) Incentives partially affect the performance of employees of madiun city election commission. (2) Work motivation partially affects the performance of employees of madiun city election commission. (3) Incentives and motivation of work simultaneously affect the performance of employees of madiun city election commission.

Keywords: *incentives, motivation, employee performance*

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Madiun. Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang berkaitan dengan Pemilihan Umum atau Pemilu, KPU Kota Madiun dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan pemilihan umum, khususnya berkaitan dengan tugas dan fungsinya dalam menyelenggarakan dan bertanggung jawab atas Pemilu di daerah setempat.

Pegawai Komisi Pemilihan Umum sebagai salah satu unsur sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan sebagai penentu tingkat keberhasilan

penyelenggaraan Pemilu, baik pada Pemilu Kepala Daerah (Pilkada), Pemilu anggota DPR/DPD/DPRD maupun Pemilu Presiden dan Wakil Presiden. Pegawai yang dapat menjalankan tugasnya sebagai lembaga penyelenggara Pemilu adalah pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian serta mampu mempertanggungjawabkan perannya dalam tugas pelayanan publik.

Mangkunegara, (2017), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai di KPU Kota Madiun yang efektif dan efisien selalu menjadi sorotan banyak pihak. Sorotan tersebut menjadi lebih tajam terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan pada otonomi daerah sesuai Undang-undang No.

32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Masyarakat secara terbuka mulai berani mempertanyakan akan nilai-nilai yang mereka peroleh atas pelayanan publik yang dilakukan oleh instansi-instansi pemerintah

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional

Untuk itu kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional (Amirullah & Kholidah, 2019).

Selama ini, kondisi kinerja pegawai di KPU Kota Madiun dapat diketahui dari penilaian kinerja yang dilakukan pihak manajemen. Adapun kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari perilaku kerja dan hasil kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staf di KPU Kota Madiun, diperoleh informasi bahwa kondisi kinerja pegawai saat ini sudah sesuai dengan harapan. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas kinerja pegawai yang sudah optimal, tingkat konsistensi kebijakan program sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sedangkan dari aspek kuantitas kinerja pegawai sudah menunjukkan capaian kerja yang sesuai dengan harapan serta dari aspek waktu penyelesaian suatu pekerjaan oleh pegawai terlihat bahwa ketersediaan waktu yang ada sudah dapat dimanfaatkan dengan maksimal atau dengan kata lain dapat dikatakan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Salah satu bentuk optimalnya kinerja pegawai di KPU Kota Madiun adalah berkaitan dengan penundaan revisi anggaran. Saat ini pemerintah telah menerbitkan

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 54 Tahun 2020 tentang Perubahan Postur dan Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Tahun Anggaran 2020.

Adanya Perpres ini mengharuskan Kementerian/Lembaga menyesuaikan anggarannya dalam bentuk perampingan anggaran. Hal ini pun terjadi pada KPU RI, sehingga seluruh instansi vertikal di lingkungan KPU RI harus menunda revisi anggaran terkait dengan realokasi anggaran penanganan penyebaran COVID-19.

Meskipun KPU Kota Madiun saat ini menunda revisi anggaran penanganan penyebaran COVID-19, KPU Kota Madiun telah menginventarisir seluruh kebutuhan dalam penanganan penyebaran COVID-19. Dari hasil inventarisir ini, KPU Kota Madiun akan melakukan realokasi anggaran sesuai dengan instruksi dari KPU RI untuk memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Realokasi anggaran ini perlu disahkan melalui proses revisi anggaran.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, sehingga penilaian kinerja antara perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda (Nimran & Amirullah, 2015).

Berkaitan dengan kinerja pegawai pada KPU Kota Madiun, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satunya adalah pemberian insentif pada pegawai. Jika dilihat dari sisi organisasi, insentif digunakan sebagai media atau faktor penarik untuk mendapatkan kinerja terbaik dari para pegawai. Sedangkan para pegawai akan memberikan kinerja terbaik mereka untuk mendapatkan insentif salah satunya demi memenuhi kebutuhan pegawai.

Hasibuan (2014) menyatakan “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di

atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Pemberian insentif di dalam suatu organisasi memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja pegawai yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status pegawai (bukan pegawai tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi pegawai selain gaji.

Bagi setiap organisasi, baik instansi maupun perusahaan bisnis, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi pegawai, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Hal ini seperti yang disampaikan Wibowo (2016: 301) bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Pencapaian kinerja yang optimal pada pegawai juga tidak dapat terlepas dari adanya motivasi kerja yang ada pada setiap diri pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2008) “Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.” Adapun pengertian motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013) “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Pada dasarnya, setiap organisasi bukan saja mengharapkan memiliki pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang

terpenting mereka bersedia bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pentingnya motivasi kerja bagi pegawai untuk mencapai tujuan perlu diperhatikan, ketika perusahaan memberikan motivasi, pegawai akan lebih semangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Madiun sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pimpinan KPU Kota Madiun telah memberikan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, diantaranya adalah gaji dan tunjangan yang sesuai dengan harapan pegawai. Keberadaan motivasi kerja pada pegawai penting bagi KPU Kota Madiun untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan hubungan insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membuktikannya. Pada penelitian yang dilakukan Mutiara (2017) membuktikan bahwa ada pengaruh signifikansi antara intensif terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan intensif yang sesuai maka kinerja yang dihasilkan akan jauh lebih baik dari yang sebelumnya.

Selain itu, juga terbukti bahwa ada pengaruh signifikansi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi

kerja positif, maka kinerja yang dihasilkan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkan berkurang. Pada penelitian yang dilakukan Effendy dan Fadhillah (2018) membuktikan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Hasmalawati dan Hasanati (2017) terbukti bahwa motivasi kerja tidak memiliki efek terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan Marhumi dan Nugroho (2018) membuktikan bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2013) tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi. Menurut Hasibuan (2014) pertimbangan dasar penyusunan insentif yaitu: a) kinerja; b) lama kerja; c) senioritas, d) kebutuhan; e) keadilan dan kelayakan; f) evaluasi jabatan.

Mangkunegara (2013: 97-98) menyatakan bahwa dalam studi motivasi lainnya, David McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Menurut Mangkunegara (2013) ada dua faktor yang sangat mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu tingkat kecerdasan (*IQ*) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena *IQ* merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Atkinson (dalam Djaali, 2014) menjelaskan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh dua faktor, yaitu harapan terhadap suatu subjek dan nilai dari objek itu. Semakin besar harapan seseorang terhadap suatu objek dan makin tinggi nilai objek itu bagi orang tersebut, berarti makin besar motivasinya.

Lebih lanjut Atkinson (dalam Djaali, 2014: 105) menjelaskan apabila motivasi berprestasi tinggi harapan akan suksesnya mengalahkan rasa takut akan mengalami

kegagalan, selalu merasa optimis dalam mengerjakan setiap apa yang dihadapinya, sehingga setiap saat selalu termotivasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Herzberg (dalam Anoraga, 2006: 39-40), sistem kebutuhan-kebutuhan orang yang mendasari motivasinya dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu: (a) *hygiene factors*, yang meliputi status, hubungan antar manusia, supervisi, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji, dan kehidupan pribadi dan (b) *motivational factors (motivators)*, yang meliputi: pekerjaannya sendiri, *achievement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan, dan pengakuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Intinya motivasi yang timbul akan mengarah pada intensitas (kesungguhan dan ketekunan) usaha individu dalam mencapai tujuan. Individu akan melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaannya itu atau dapat juga karena ada dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lainnya.

Menurut Imron (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi terdiri dari tiga faktor. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal individu. Faktor ini meliputi: kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial pengalaman, demografi, umur, dan asal usul.
- b. Faktor organisasi. Faktor ini meliputi: sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, dan asal usul.
- c. Faktor psikologis. Faktor ini meliputi: spiritualitas, persepsi, sikap, kepribadian dalam pekerjaan (perilaku kewargaorganisasian, modal psikologis,

motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen).

Berdasarkan uraian di atas, maka pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator menurut Tsui, *et. al.* dalam Hasibuan (2014: 97) sebagai berikut: a) kuantitas kerja pegawai; b) kualitas kerja pegawai; c) efisiensi pegawai; d) usaha pegawai; e) standar profesional pegawai; f) kemampuan pegawai, dan g) ketepatan pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*. Sugiyono (2013) mendefinisikan, "Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis." Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang memberikan bukti tentang pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Madiun. Berdasarkan data yang disampaikan instansi, jumlah pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Madiun adalah sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau dengan teknik *sampling jenuh*.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara insentif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Hasil perhitungan regresi antara variabel insentif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap kinerja

pegawai sebagai variabel dependen (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,503	8,080		0,310	0,758
Insentif	0,369	0,158	0,292	2,329	0,025
Motivasi kerja	0,591	0,159	0,465	3,708	0,001

Dari hasil uji regresi pada Tabel 1 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 2,503 + 0,369X_1 + 0,591X_2$$

Pada penelitian ini, tidak dilakukan uji autokorelasi karena datanya bersifat *cross sectional*, bukan *time series*. Oleh karena tidak dilakukan uji autokorelasi, maka dari persamaan regresi yang terbentuk, nilai *e* atau *standard error* diabaikan. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,503 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun adalah sebesar 2,503, dengan asumsi variabel insentif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diabaikan. Nilai konstanta 2,503 menunjukkan jika insentif dan motivasi kerja = 0 atau tidak ada, maka akan terdapat kinerja pegawai sebesar 2,503.
2. Koefisien regresi variabel insentif (X_1) sebesar 0,369 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel insentif terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun. Jika insentif (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun juga akan meningkat sebesar 0,369, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai konstan atau tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai sebesar 0,591 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif

variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun. Jika motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun juga akan meningkat sebesar 0,591, dengan asumsi variabel insentif (X_1) bernilai konstan atau tetap.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,612 ^a	0,375	0,346	3,163

Berdasarkan Tabel 2, diketahui besarnya nilai *RSquare* adalah 0,375 atau 37,5% yang berarti 37,5% kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 62,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian, misalnya: gaji, *employee engagement*, komitmen organisasi, dan jenjang karier.

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,025 dan nilai $t_{hitung} (2,329) > t_{tabel} (2,01669)$.

Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,369 (positif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika insentif meningkat, maka kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Mutiara (2017), Effendy dan Fadhillah (2018), serta Meilawati, dkk. (2019), bahwa ada pengaruh signifikansi antara insentif terhadap kinerja karyawan. Jika pegawai mendapatkan

intensif yang sesuai, maka kinerja yang dihasilkan akan jauh lebih baik dari yang sebelumnya.

Pengertian insentif menurut Mangkunegara (2011) adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, pemberi insentif sering menghargai perilaku individu.

Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan. Pemberian insentif di dalam suatu organisasi memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja pegawai yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status pegawai (bukan pegawai tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi pegawai selain gaji. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil jawaban kuesioner yang disampaikan responden, yaitu pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun sudah sangat baik. Menurut responden, insentif di KPU Kota Madiun diberikan berdasarkan kinerja pegawai, sehingga hal tersebut mempengaruhi kualitas pekerjaan para pegawai.

Pemberian insentif memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih produktif karena pemberian insentif dilakukan secara layak berdasarkan prosedur yang ditetapkan dengan adil dan penuh keterbukaan, berdasarkan evaluasi jabatan dan pencapaian kinerja masing-masing pegawai, serta evaluasi jabatan, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai untuk lebih maksimal dalam mencapai target yang ditentukan atasan.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 dan nilai t_{hitung} (3,708) > t_{tabel} (2,01669). Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,591 (positif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Mutiara (2017) dan Ardhani dan Ratnasari (2019), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan jauh lebih baik dari yang sebelumnya.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja” (Mangkunegara, 2013). Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi kerja menurut teori kebutuhan McClelland terdiri pada kebutuhan yaitu kebutuhan untuk berprestasi (motif yang

mendorong karyawan siap menanggung risiko terhadap segala sesuatu kemungkinan yang terjadi dari tindakan keperawatan yang dilakukan, motif yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan berbagai alternatif, motif yang mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan mendapat penghargaan dan motif yang mendorong karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ke jenjang yang lebih tinggi).

Motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda. Adanya motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai akan mampu mendorong pegawai tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Madiun sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pimpinan KPU Kota Madiun telah memberikan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, diantaranya adalah gaji dan tunjangan yang sesuai dengan harapan pegawai. Keberadaan motivasi kerja pada pegawai penting bagi KPU Kota Madiun untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Hasil jawaban kuesioner yang disampaikan responden, yaitu pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun sudah sangat baik. Menurut responden, setiap pegawai telah memiliki target dalam

menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditetapkan manajemen KPU.

Bila diperlukan, setiap pegawai siap mengambil risiko terhadap suatu pekerjaan yang diberikan selama itu baik untuk kepentingan institusi. Menurut pegawai, dirinya berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam melaksanakan setiap tugas seperti yang diarahkan atasan agar hasilnya optimal.

Jika dapat menjalankan setiap tugas dengan baik, dapat mempercepat kenaikan pangkat sehingga pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai keberhasilan tugas seperti yang diperintahkan pimpinan. Jika ditinjau dari motivasi eksternal, menurut pegawai KPU Kota Madiun, pimpinan dapat menghargai bawahan dengan baik.

Hubungan yang terjalin antara pimpinan dan bawahan di KPU Madiun dilandasi dengan kesadaran akan posisi dan tugas masing-masing. KPU Kota Madiun juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik serta selalu memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Gaji yang diberikan KPU Kota Madiun dapat memotivasi setiap pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Variabel insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai F_{hitung} (12,899) > F_{tabel} (3,21). Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Effendy dan Fadhillah (2018) yang membuktikan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian

yang dilakukan Marhumi dan Nugroho (2019) terbukti bahwa secara simultan insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja seorang pegawai dapat diindikasikan dari keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta pencapaian target yang ditetapkan institusi tempatnya bekerja. Bangun (2012), mendefinisikan “Kinerja pegawai sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).”

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan atau yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standard*). Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat ditentukan dari insentif yang diberikan manajemen tempatnya bekerja serta motivasi kerja yang dimilikinya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Madiun. Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang berkaitan dengan Pemilihan Umum atau Pemilu, KPU Kota Madiun dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan pemilihan umum, khususnya berkaitan dengan tugas dan fungsinya dalam menyelenggarakan dan bertanggung jawab atas Pemilu di daerah setempat.

Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun sebagai salah satu unsur sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan sebagai penentu tingkat keberhasilan penyelenggaraan Pemilu, baik pada Pemilu Kepala Daerah (Pilkada), Pemilu anggota DPR/DPD/DPRD maupun Pemilu Presiden dan Wakil Presiden. Pegawai yang dapat menjalankan tugasnya sebagai lembaga penyelenggara Pemilu

adalah pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian serta mampu mempertanggungjawabkan perannya dalam tugas pelayanan publik.

Kinerja pegawai di KPU Kota Madiun yang efektif dan efisien selalu menjadi sorotan banyak pihak. Sorotan tersebut menjadi lebih tajam terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan pada otonomi daerah sesuai Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Masyarakat secara terbuka mulai berani mempertanyakan akan nilai-nilai yang mereka peroleh atas pelayanan publik yang dilakukan oleh instansi-instansi pemerintah. Selama ini, kondisi kinerja pegawai di KPU Kota Madiun dapat diketahui dari penilaian kinerja yang dilakukan pihak manajemen. Adapun kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari perilaku kerja dan hasil kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staf di KPU Kota Madiun, diperoleh informasi bahwa kondisi kinerja pegawai saat ini sudah sesuai dengan harapan. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas kinerja pegawai yang sudah optimal, tingkat konsistensi kebijakan program sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sedangkan dari aspek kuantitas kinerja pegawai sudah menunjukkan capaian kerja yang sesuai dengan harapan serta dari aspek waktu penyelesaian suatu pekerjaan oleh pegawai terlihat bahwa ketersediaan waktu yang ada sudah dapat dimanfaatkan dengan maksimal atau dengan kata lain dapat dikatakan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Hasil jawaban kuesioner yang disampaikan responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun sudah sangat baik. Menurut responden, dirinya selalu bekerja giat untuk mencapai target yang ditetapkan pimpinan, bersedia bekerja lembur agar setiap pekerjaan

dapat segera terselesaikan, serta bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan.

Pimpinan segera menegur pegawai jika dalam bekerja tidak sesuai standar yang ditetapkan, sehingga setiap pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu.

Pegawai juga berusaha melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi yang tinggi, mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan pimpinan/institusi, mengikuti pelatihan yang diberikan institusi agar semakin memiliki keahlian dalam bidang kerjanya, serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,329) > t_{tabel} (2,01669)$. Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,369 (positif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun.
- b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,708) > t_{tabel} (2,01669)$. Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,591 (positif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun

- c. Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (12,899) > F_{tabel} (3,21)$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun.

Hasil penelitian ini memberikan bukti baru bahwa kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Madiun dipengaruhi oleh insentif dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan dasar atau acuan bagi pihak-pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan dan meningkatkan insentif dan motivasi kerja pegawai, diharapkan manajemen sumber daya manusia perusahaan atau institusi mampu mengambil kebijakan-kebijakan yang akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Daftar Referensi

- Amirullah, & Kholidah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Akademika*, 17 No 2 Ag(131–140).
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi* (3 ed.). Media Nusa Creative.
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ardhani, Jayanti dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *DIMENSI*. Vol. 8. No. 2. hal. 372-385.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

- Djaali. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Effendy, Aidil Amin dan Fadhillah, Armina. 2018. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*. Vol. 1. No. 3. hal. 85-96.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamdi, Asep Saepul dan Bahrudin, E. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasmalawati, Nur dan Hasanati, Nida. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MEDIAPSI*. Vol. 3. No. 2. hal. 1-9.
- Imron. 2018. *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*. UNIMMA Press. Magelang.
- Makmun, Abin S. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ketiga. Rosda. Bandung.
- _____. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Marhumi, Sitti dan Nugroho, Hardianto Setyo. 2018. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*. Vol. 6. No. 2. hal. 183-194.
- Meilawati, Dian., Rawi, Rais Dera Pua., Lewenussa, Ramli., dan Bintari, Wisang Candra. 2019. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindoshop Kota Sorong. *MANAJEMEN DEWANTARA*. Vol. 3. No. 1. hal. 128-137.
- Mutiara, Sandra. 2017. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. *Artikel Penelitian*. Bandar Lampung: FKIP Universitas Lampung.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Panggabean, M. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Jakarta.
- Sardiman, A. M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta..
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Usman, H. 2011. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi III. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.