

ABSTRAK

PENGARUH REMUNERASI BERBASIS KINERJA TERHADAP MOTIVASI APARATUR SIPIL NEGARA DI INDONESIA: STUDI KUANTITATIF

Studi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan

Marietta Kusuma Dewi

20/465082/PEK/26085

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan sistem Remunerasi Berbasis Kinerja (penghargaan finansial) terhadap motivasi pegawai di sektor publik. Selain itu, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif, penelitian ini juga mempertimbangkan aspek-aspek motivasi lainnya yang dianggap cukup untuk mengoptimalkan upaya pegawai secara berkesinambungan. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi sendiri oleh responden dan dibagikan secara elektronik melalui platform survei online. Sebanyak 114 kuesioner yang dapat digunakan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa Remunerasi Berbasis Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Meski demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa Remunerasi Berbasis Kinerja sebagai instrumen motivasi ekstrinsik bukanlah yang terpenting bagi pegawai di sektor publik. Bahkan, sektor publik di Indonesia menekankan penggunaan instrumen motivasi intrinsik untuk memotivasi pegawai.

Kata kunci: Remunerasi Berbasis Kinerja, Motivasi Pegawai, Imbalan Ekstrinsik, Imbalan Intrinsik, Sektor Publik

ABSTRACT

THE IMPACTS OF PERFORMANCE-RELATED PAY SYSTEMS ON EMPLOYEE MOTIVATION AMONG CIVIL SERVANTS IN INDONESIA: A QUANTITATIVE STUDY

Study at the Inspectorate General of the Ministry of Finance

Marietta Kusuma Dewi

20/465082/PEK/26085

This study aims to examine the impact of implementing Performance-Related Pay (PRP) system (of the monetary reward) on employee motivation in the public sector. In addition, to get a more comprehensive picture, this study also considers other motivational aspects that are deemed adequate for optimizing employee efforts on an ongoing basis. This study is empirical research with a quantitative approach. Data collection was carried out through self-completed questionnaires that were distributed to respondents electronically through an online survey platform. A total of 114 usable questionnaires were analysed to test the research hypothesis. This study found that PRP positively and significantly affected employee motivation. Nevertheless, this study also found that PRP as an extrinsic motivation instrument is not the most important for employees in the public sector. In fact, public sector in Indonesia emphasises using intrinsic motivation instruments to motivate employees.

Keyword: Performance-Related Pay, Employee Motivation, Extrinsic Rewards, Intrinsic Rewards, Public Sector