

# Analisis Dampak Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah

## Author:

Suli Yersia Pardede<sup>1</sup>  
Hj.Nelly Azwarni,<sup>2</sup>  
Jeniusman A. Hutagalung<sup>3</sup>

## Affiliation:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Al Washliyah Sibolga<sup>1,2,3</sup>

## Corresponding email

[suliyerssia@gmail.com](mailto:suliyerssia@gmail.com)<sup>1</sup>  
[Nellysinaga1964@gmail.com](mailto:Nellysinaga1964@gmail.com)<sup>2</sup>  
[jeniusman@gmail.com](mailto:jeniusman@gmail.com)<sup>3</sup>



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

## Abstrak:

Keberhasilan suatu pemerintahan sangat ditentukan oleh Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi agar pegawai bekerja dengan baik serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Analisis Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan 37 orang responden sebagai sampel yang diambil dari 37 orang populasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dan koefisien korelasi nya 0,978, sehingga apabila di interpretasikan dalam skala nilai dapat di kategorikan sangat kuat. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh Pemberian Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 96,4% dan sisanya sebesar 3,6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang di peroleh  $Y = 2.907 + 0,698X_1 + 0,233X_2$  yang menunjukkan apabila di tambahkan satu satuan variabel Pemberian Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) atau nilai tertentu maka akan bertambah peningkatan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar koefisien regresi 0,698 dan 0,233. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  didapat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $8.240 > 2.032$  dan  $2.770 > 2.032$  dan nilai signifikansi 0,05%. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel Pemberian Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) yang signifikan dan simultan yaitu nilai  $F_{hitung} 453.750 > F_{tabel} 3,267$ , terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dan hipotesis yang diajukan, diterima.

**Kata Kunci :** Kinerja Pegawai, Motivasi dan Pemberian Insentif,

## Pendahuluan

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak pemerintahan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi

dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya kinerja dan motivasi pegawai saat bekerja pada pemerintahan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja dan motivasi agar pegawai bekerja dengan baik serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional pemerintah.

Sitorus (2017:2) menyatakan insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Salah satu cara yang dapat memicu naiknya kualitas kinerja kerja pegawai adalah melalui pemberian insentif. Pemberian insentif dapat berupa bonus, komisi atau piagam penghargaan dan sebagainya kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Insentif juga merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi pegawai sebagai individu karena merupakan suatu nilai ukur atau karya mereka diantara para pegawai itu sendiri. Tingkat pendapatan pegawai akan menentukan skala kehidupan dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, dan martabat sumber daya manusia. Pada umumnya seseorang bekerja agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, seseorang akan semakin giat dan semangat bekerja jika memperoleh tambahan balas jasa dan imbalan yang memuaskan.

Astuti (2021:23) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang menghubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari kantor dimana individu berkerja. Peningkatan kinerja pegawai sangat tergantung dari bagai mana kebijakan yang telah diterapkan dan ditetapkan oleh pimpinan dalam memotivasi pegawai. Kinerja ini akan meningkat dengan adanya insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan dalam arti bahwa pemberian insentif dilaksanakan secara efektif. Kinerja yang dicerminkan melalui tanggung jawab, loyalitas, team dan kualitas kerja.

Haedar *et al.* (2015:15) menyatakan bahwa pada dasarnya masalah kinerja pegawai berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja. Dengan bekerja mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud dengan kompensasi.

Selain insentif, motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Ningsih (2019:2) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap orang pasti memiliki latar belakang yang berbeda-beda, oleh sebab itu kantor harus mampu melihat apa saja yang menjadi kebutuhan pegawai, serta yang diharapkan pegawai dimasa yang akan datang. Motivasi yang baik akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga akan mempermudah pencapaian tujuan suatu kantor. Untuk itu kantor diharapkan mampu memperlakukan upaya-upaya yang akan menaikkan motivasi kerja dalam diri pegawai. Tetapi dampak dari pandemi COVID-19 mengakibatkan kurang lebih 2 tahun terakhir mengakibatkan penurunan insentif yang diterima pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tapanuli Tengah sehingga berdampak kepada kualitas kinerja pegawai. Terbukti dari penerapan kehadiran serta dalam kedisiplinan bekerja pegawai masih kurang menaati ketetapan dan kepatuhan pada jam kerja, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang pada jam yang lebih cepat dari yang telah ditentukan sehingga mempengaruhi produktifitas dalam bekerja.

Perlu ada dorongan guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai antara lain dapat dilakukan dengan cara menaikkan insentif maka dari itu menariknya penelitian ini akan mengetahui aspek-aspek yang

dijadikan sebagai indikator terkait dampak pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah”.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :(1)Bagaimana dampak pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah?. (2) Bagaimana dampak pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah?. (3) Bagaimana dampak pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah?.Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengahadalah Untuk mengetahui dampak pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dampak pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **Studi Literatur**

Menurut Ermawaty (2015:16) menyatakan bahwa “insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan optimal”. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana standar kinerja pegawai. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Dari uraian tersebut untuk lebih jelas tentang insentif, berikut beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian dari insentif.Sitorus (2017:8) menyatakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu terhadap prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Indikator Insentif menurut Sitorus (2017:11) menyatakan bahwa secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Insentif Material
  - 1) Insentif dalam bentuk uang
  - 2) Insentif dalam Bentuk Jaminan Sosial
- b. Insentif Non-Material
  - 1) Pemberian gelar secara resmi
  - 2) Pemberian tanda jasa atau medali
  - 3) Pemberian piagam penghargaan
  - 4) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.
  - 5) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja dan sebagainya.

Vigi (2015:21) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.Menurut Hasibuan dalam Sitorus (2017:25) menyatakan bahwa dalam memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan giat ada dua metode yang digunakan, yaitu:Metode langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan tidak bosan dan semangat melakukan pekerjaan.Misalnya, dengan memberi fasilitas kursi yang empuk, mesin yang baik, ruangan yang terang dan sebagainya.

Menurut Edy Sutrisno dalam Sitorus (2017:29) menyatakan bahwa “kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas”. Sedangkan menurut Rozikin dalam Sitorus (2017:29) mendefenisikan bahwa “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang

hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Indikator Kinerja menurut Edy Sutrisno dalam Sitorus (2017:30) menyatakan, secara umum terdapat empat aspek dari kinerja yang dapat dijadikan indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas yang dihasilkan
- b. Kuantitas yang dihasilkan
- c. Waktu kerja
- d. Kerja sama

Untuk mendukung penelitian dan teori-teori didalam penelitian ini, maka berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh Analisis Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hardi Pasaribu (2019) , Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menunjukkan Bahwa Pemberian Insentif yang terdiri dari Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Arif Drajat Setyo Atmoko (2020), Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Menunjukkan Bahwa Pemberian Insentif dan Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit dusun Kurangasem.

Adapun penelitian terdahulu oleh peneliti ini adalah sebagai berikut : Hardi Pasaribu (2019), Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pemberian Insentif yang terdiri dari Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara. Arif Drajat Setyo Atmoko (2020), Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pemberian Insentif dan Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit dusun Kurangasem.

## **Metode Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskriptif tentang pengaruh Analisis Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara objektif yang menggunakan angka atau data, dimana yang menjadi variabel bebas (X1) adalah insentif, variabel bebas (X2) adalah motivasi dan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, Jalan Ridwan Hutagalung No. 11 Kelurahan Pandan, Kecamatan Pandan, Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, sebanyak 37 orang dan menggunakan data sampel adalah yaitu sebanyak 37 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengancara sebagai berikut : 1) Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan (observasi) merupakan pengamatan langsung pada kantor untuk memperoleh data- data serta pengalaman praktis yang diperoleh penulis. (2) Wawancara (interview) adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. (3) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula. Teknik Analisis Data yaitu Uji Instrumen antara lain :

- a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:117) penelitian yang valid adalah : “Hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara dua data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Dalam

penelitian ini, untuk mencari nilai ( $r_{hitung}$ ) penulis menggunakan aplikasi *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 26 For Windows*”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:120) reliabilitas adalah “Sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”.

Jika  $\alpha > 0,09$  maka reliabilitas sempurna

Jika  $\alpha$  antara 0,70- 0,90 maka reliabilitas tinggi

Jika  $\alpha$  antara 0,50 - 0,70 maka reliabilitas moderat

Jika  $\alpha < 0,50$  maka reliabilitas rendah

*Analisis Uji Asumsi Klasik yaitu terdiri dari :*

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), menyatakan bahwa “Ujnormalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Nazaruddin dan Basuki (2015:158), berpendapat bahwa “Uji Heteroskedastisitas untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Jika hasilnya lebih besar dari t- signifikansi maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2016:87), menjelaskan bahwa : “uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel di mana akan di ukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ )”. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Keeratan hubungan dua variabel di dalamnya ditunjukkan dengan skala data interval atau ratio. Adapun perhitungannya diperoleh dengan membagi kovarians kedua variabel dengan perkalian simpangan bakunya, sebagai mana di uraikan dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$n$  = Jumlahsampel

X = Variabel Bebas (*Independent variable*)

Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

0,00-0,19 = Korelasi Sangat Rendah

0,20-0,39 = Korelasi Rendah

0,40-0,59 = Korelasi Sedang

0,60-0,79 = Korelasi Kuat

0,80-1,00 = Korelasi Sangat Kuat

#### e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu. Menurut Sugiyono (2012:257), analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

$r^2$  : koefisien korelasi yang dikuadratkan

#### f. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas.

Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Dimana :

Y: Kinerja Pegawai (variabel dependen)

$X_1$  : Variabel Insentif (variabel independen)

$X_2$  : Variabel Motivasi (variabel independen)

a : Konstanta

$b_1$ : Koefisien regresi variabel Insentif

$b_2$ : Koefisien regresi variabel Kinerja Pegawai

#### g. Uji t (Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012:250) rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

Keterangan :

R : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t :  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n-2$ , hipotesis pengujian statistik adalah dengan ketentuan :

$H_0$  : Diterima, apabila koefisien korelasi yang diperoleh berada diatas nilai  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_a$  : Ditolak, apabila koefisien korelasi yang diperoleh berada dibawah  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

#### h. Uji Anova F (Simultan)

Ghozali (2018:97), menyatakan bahwa “Uji F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan



untuk memprediksi variabel independen". Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama– sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05

## Hasil

### Hasil Penelitian

#### a. Analisis deskriptif responden

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan karyawan, tingkatan usia, dapat dilihat secara berturut-turut pada Tabel 4.1, 4.2, dan 4.3. berikut :

Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S1	20 orang	54,05%
2	Pendidikan D III	12 orang	32,43%
3	Pendidikan SLTA	5 orang	13,52%
	Jumlah	37 orang	100%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.,2022

Dari data Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang (54,05%). Pegawai dengan tingkat pendidikan diploma/ sederajat sebanyak 12 orang (32,43%) dan pelanggan dengan tingkat pendidikan SLTA 5 orang (13,52%).

Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 - 28 Tahun	15 Orang	40,54%
2	29 - 37 Tahun	9 Orang	24,32%
3	38 - 45 Tahun	13 Orang	35,14%
	Jumlah	37 Orang	100%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, 2022

Pegawai dengan rentang usia 20 s/d 28 tahun sebanyak 15 orang ( 40,54%), pegawai dengan rentang usia 29 s/d 37 tahun sebanyak 9 orang (35,14%), pegawai dengan rentang usia 38 s/d 45 tahun sebanyak 13 orang (13%).

Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	15 Orang	40,6%
2	Perempuan	22 Orang	59,4%
	Jumlah	37 Orang	100%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, 2022

## 2. Analisis Pengujian Instrumen

### 1) Uji Validitas

Dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikan 0,05. Adapun nilai r tabel yang diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df = N - 2$$

$$df = 37 - 2 = 35$$

Maka nilai r tabel pada signifikan 0,05 sebesar 0,324 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.4 untuk variabel X1(Pemberian Insentif), tabel 4.5 Untuk variabel X2 (Motivasi) dan tabel 4.6 untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) sebagai berikut :

Tabel 4.4. Validitas butir pernyataan variabel X1 Pemberian Insentif

No	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0.860	0.324	VALID
Item 2	0.860	0.324	VALID
Item 3	0.644	0.324	VALID
Item 4	0.671	0.324	VALID
Item 5	0.860	0.324	VALID
Item 6	0.671	0.324	VALID
Item 7	0.608	0.324	VALID
Item 8	0.644	0.324	VALID

Sumber :SPSSVersi 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.4. diatas, dapat dilihat dari setiap item pernyataan (Item 1 s/d Item 10), nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.324 Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel X1 (Pemberian Insentif) diatas sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Tabel 4.5. Validitas butir pernyataan variabel X2(Motivasi)

No	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0.562	0.324	VALID
Item 2	0.648	0.324	VALID
Item 3	0.806	0.324	VALID
Item 4	0.860	0.324	VALID
Item 5	0.652	0.324	VALID
Item 6	0.671	0.324	VALID
Item 7	0.593	0.324	VALID
Item 8	0.555	0.324	VALID

Sumber :SPSSVersi 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.6. diatas, dapat dilihat dari setiap item pernyataan (Item 1 s/d Item 10), nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.324 Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel X2 (Motivasi) diatas sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Tabel 4.6. Validitas butir pernyataan variabel Y (Kinerja Pegawai)



No	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0.793	0.324	VALID
Item 2	0.603	0.324	VALID
Item 3	0.768	0.324	VALID
Item 4	0.793	0.324	VALID
Item 5	0.739	0.324	VALID
Item 6	0.768	0.324	VALID
Item 7	0.623	0.324	VALID
Item 8	0.595	0.324	VALID

Sumber :SPSSVersi 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas , dapat dilihat dari setiap item pernyataan (Item 1 s/d Item 10), nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.324, Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel Y (Kinerja Pegawai) diatas sebagai alat ukur dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui seluruh pernyataan valid, maka akan dapat diuji reliabilitas dari koesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliable.Jika masing – masing pernyataan dijawab dengan konsisten. Uji reliabilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini untuk variabel X1 (Pemberian Insentif) dapat dilihat pada tabel 4.7 , untuk variabel X2 (Motivasi) dapat dilihat pada tabel 4.8. dan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat dilihat pada tabel 4.9. sebagai berikut :

Tabel 4.7. Reliabilitas butir pernyataan variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	8

Sumber :SPSSVersi 26, 2022

Tabel 4.8. Reliabilitas butir pernyataan variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	8

Sumber :SPSS Versi 26, 2022

Tabel 4.9. Reliabilitas butir pernyataan variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

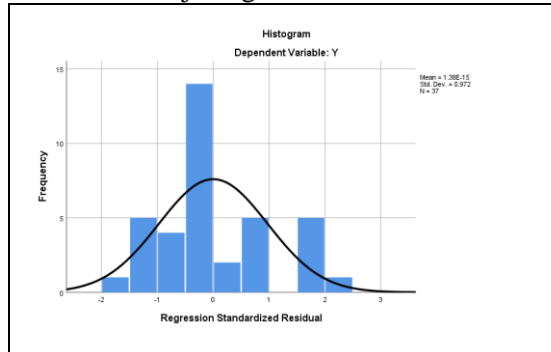
Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7. 4.8. dan 4.9. diatas dapat diliat bahwa nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,6 dengan hasil, variabel X1 (Pemberian Insentif) sebesar 0,877, variabel X2 (Motivasi) 0,862 dan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,859 yang berarti reliabilitas sangat baik/tinggi/meyakinkan.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

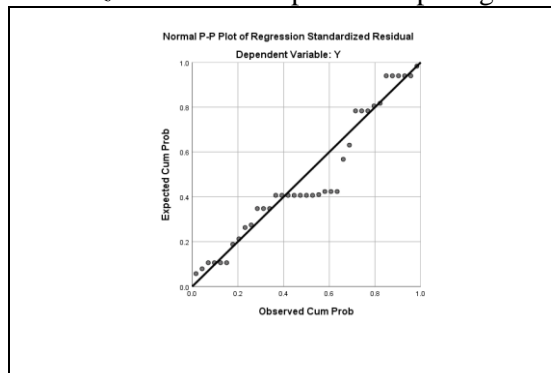
Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.1 histogram variabel Kinerja Pegawai.



Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Gambar 4.1. Histogram Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik histogram membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Sedangkan grafik P-P *Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada gambar 4.2. dibawah ini :



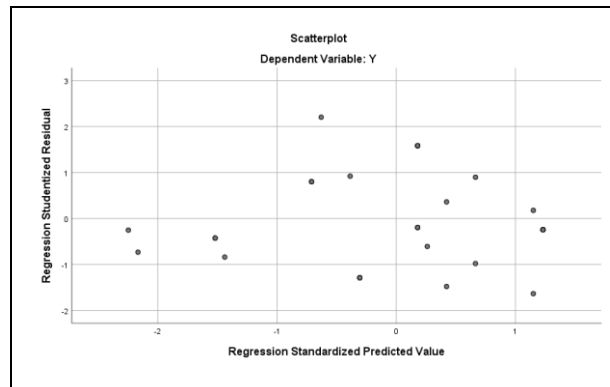
Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Gambar 4.2. Histogram Variabel Kinerja Pegawai

Grafik P-P *Plot of Regression Standardized Residual* di atas terlihat adanya data yang tersebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dimana sumbu Y adalah yang terprediksi dan sumbu X1 dan X2 adalah residual. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3.Scatterplot dibawah ini :



Sumber :SPSS Versi 26

Gambar 4.3. Scatterplot Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 4.3.scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

**c. Uji multikolinearitas**

Standar ukur uji multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4sebagai berikut:  
Tabel 4.10

Hasil pengujian Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1(Constant)	2.907	1.124		2.588	.014	
X1	.698	.085	.744	8.240	.000	7.682
X2	.233	.084	.250	2.770	.009	7.682

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.10.dapat diketahui bahwa nilai VIF (X1) = 5,378 dan nilai VIF variabel Motivasi (X2) = 5,738. Karena nilai VIF untuk semua variabel tersebut < 10.Dan selanjutnya nilai tolerance variabel (X1) = 0,174 dan nilai tolerance variabel (X2) = 0,174> 0,10. Sehingga variabel X1dan X2 dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**4. Uji Hipotesis**

**a.Analisis Uji Korelasi Berganda**

Adapun uji korelasi ditunjukkan pada tabel 4.11.sebagai berikut :

Tabel 4.11. Output Uji Korelasi

Correlations				
		Penberian Intensif (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X1	Pearson Correlation	1	.933**	.978**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	37	37	37

X2	Pearson Correlation	.933**	1	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.978**	.944**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	37	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.11.diatas diperoleh hasil nilai positif yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil dari variabel (X1) Pemberian Insentif terhadap variabel (Y) kinerja pegawai sebesar 0,978
2. Hasil dari variabel (X2) Motivasi terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai sebesar 0,944

**b. Uji Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dihitung dengan menggunakan rumus determinasi dan juga dengan alat bantu SPSS versi 26 pada tabel 4.12. output uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.12. Output Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 <sup>a</sup>	.964	.962	.573
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.12.diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,964. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Pemberian Insentif (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 96,4% dan sisanya sebesar 3,6% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas.

**c. Uji Analisis regresi linier berganda**

Adapun hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 output analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.13. Output Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.907	1.124		2.588	.014
	X1	.698	.085	.744	8.240	.000
	X2	.233	.084	.250	2.770	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Dari tabel 4.13 output analisis regresi linier berganda diatas diketahui bahwa persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 2.907 + 0,698X1 + 0,233X2$  dengan tingkat signifikan < 0.05, maka variabel X1 (Pemberian Insentif) dan X2 (Motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

**d. Uji Hipotesis t**

Uji Hipotesis t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas (Pemberian Insentif) X<sub>1</sub> dan (Motivasi) X<sub>2</sub> secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) Y. Hasil uji Hipotesis t menggunakan Program IBM SPSS Statistics 26, dapat dilihat pada tabel 4.14. sebagai berikut :

Tabel 4.14. Output Uji Hipotesis t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.907	1.124		2.588	.014
X1	.698	.085	.744	8.240	.000
X2	.233	.084	.250	2.770	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.14.diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel X1 (Pemberian Insentif) sebesar 8.240 dan untuk variabel X2 (Motivasi) sebesar 2.770 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$(df) = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$$

Maka nilai t tabel dengan signifikan 0,05 diperoleh sebesar 2.032 perhitungan yang dimana hasil dari uji hipotesis t masing-masing lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel X1 ( Pemberian Intensif) dan variabel X2 (Motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

**e. Uji Anova f**

Uji anova F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh secara simultan (serentak) variabel Pemberian Insentif (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Maka uji F dilakukan dengan menggunakan Program IBM SPSS Statistics 26, dapatdilihat pada tabel4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.15. Output Uji Anova F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.763	2	148.882	453.750	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.156	34	.328		
	Total	308.919	36			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15. diatas diperoleh nilai F Hitung sebesar 453.750 dengan signifikansi 0,000, dan nilai F Tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = k; n-k$$

$$F_{\text{tabel}} = 2; 37- 2 = 2 ; 35$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,27$$

Keterangan:

n:Jumlahsampel penelitian

k:Jumlahvariabelyang mempengaruhi

Adapun dasar pengambilan keputusan uji f adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.15. hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 453.750 > F_{tabel} 3,267$  dan nilai sig.  $0,000 < (\alpha=0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan secara simultan Pemberian Insentif dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

## Pembahasan

Dampak Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Insentif merupakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan optimal". Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana standar kinerja pegawai. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Dari uraian tersebut untuk lebih jelas tentang insentif, berikut beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian dari insentif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel ( $8.240 > 2.032$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000$  atau lebih kecil dari  $5\%$ , maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Ada Pengaruh Intensifi Terhadap Kierja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang Hardi Pasaribu (2019) Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menunjukkan Bahwa Pemberian Insentif yang terdiri dari Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.

Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Motivasi didalam pribadi orang, akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya, hal ini sejalan dengan pandangan Vigi (2015:21) mengemukakan bahwa motivasi didefenisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2.770 > 2.032$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000$  atau lebih kecil dari  $5\%$ , maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kierja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang Hardi Pasaribu (2019) Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menunjukkan Bahwa Pemberian Insentif yang terdiri dari Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.

Analisis Dampak Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Intensif (Variabel X1) dan Motivasi (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel =  $3,267$  dan F hitung =  $453.750$ . Karena F hitung  $> F$  tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini



dapat menyatakan Intensif dan Motivasi berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu pemerintahan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan yang bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Rozikin dalam Sitorus (2017:29) mendefenisikan bahwa “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasil penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang Arif Drajat Setyo Atmoko (2020), Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan Bahwa Pemberian Insentif dan Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit dusun Kurangasem.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis dampak Pemberian Insentif dan motivasi terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tapanuli tengah, maka dapat disimpulkan : 1) Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas serta uji multikolinearitas, bahwa regresi berdistribusi secara normal hal ini ditunjukkan karna masing-masing pengujian seperti uji grafik histogram, residual dan hasil uji statistik berdistribusi normal. 2) Adapun hasil uji korelasi berganda ditemukan nilai dari variabel (X1) Pemberian Insentif terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,978, nilai dari variabel (X2) Motivasi terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,944 dan nilai dari variabel (X1) Pemberian Insentif terhadap variabel (X2) Motivasi Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,933. 3) Hasil uji Determinasi diperoleh nilai sebesar 0,964. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Pemberian insentif (X1) dan motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 96,4% dan sisanya sebesar 3,6% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas. 4) Hasil analisis regresi linier berganda diatas diketahui bahwa persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 2.907 + 0,698X1 + 0,233X2$ . 5) Berdasarkan hasil uji hipotesis t maka diperoleh nilai t hitung sebesar sebesar 8.240 untuk variabel X1 (Pemberian Insentif) dan 2.770 untuk variabel X2 (motivasi), dengan hasil tersebut masing-masing nilai dari variabel bebas lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2.588 maka masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Negeri Sipil). 6) Berdasarkan hasil uji anova f maka diperoleh nilai f hitung sebesar 453.750

### **Referensi**

- Arif Drajat Setyo Atmoko (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Astuti, Widia. (2021). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan*. Jurnal Semarak. Vol. 4 N. 3, Oktober 2021.
- Basuki, Sulistyono. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra
- Ermawaty, Dinny Ardian (2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Haedar.Iqbal, Moh dan Gunair (2015).*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara*.*Jurnal Equilibrium*. Vol 5 N. 1, Februari 2015.
- Hardi Pasaribu (2019).*Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.
- Hj. Nelly azwarni, SH., Sp.N., M.M., M.Kn, Jeniusman A. Hutagalung, S.sos., M.SP (2022).
- Nazaruddin, Ietje dan Basuki, Agus Tri.(2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*.Yogyakarta: Danisa Media.
- Ningsih, Sri Wahyuni (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone*.Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sitorus, Ega M. (2017). *Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSP (Koperasi Simpan Pinjam) Bangun Mandiri)*.Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarweni, V. Wiratna (2015).*Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Vigi, Alvionita (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta