

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar

Muh. Agung Riyanto Saputra¹, Magfirah², Akbar Azis³, Suryani Syamsuddin⁴, Nur Qamariah⁵
Muhammad Yusuf⁶

¹*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat*

²³⁴⁵⁶*Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat*

¹*Corresponding author's email: agungsaputra948@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine the influence of leadership, motivation, and incentives on the performance of non-civil servant employees at the Department of Population and Civil Registration of Polewali Mandar Regency. The type of research used is quantitative research with a descriptive approach, which is used to explain numerical results and test hypotheses. The data sources in this study consist of primary and secondary data, with a total of 37 respondents. Data collection techniques include observation, questionnaires, and documentation, while the data analysis technique used is multiple linear regression. Data processing was carried out using SPSS version 26.

The results of the study show that the leadership variable has a positive and significant effect on the performance of non-civil servant employees. The results also indicate that the motivation variable has a positive and significant effect on the performance of non-civil servant employees. Furthermore, the incentive variable also shows a positive and significant effect on the performance of non-civil servant employees. Overall, leadership, motivation, and incentives together have a positive and significant effect on the performance of non-civil servant employees at the Department of Population and Civil Registration of Polewali Mandar Regency.

Keywords: Employee Performance; Leadership; Motivation; and Incentive Provision.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana penelitian deskriptif yang digunakan untuk menjelaskan hasil yang bersifat angka dan pengujian hipotesis. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan jumlah responden sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN. Dari hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN Selanjutnya kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Motivasi; dan Pemberian Insentif .

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi karena memberikan bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik melalui evaluasi, dan memberikan penghargaan kepada setiap orang berdasarkan kemampuan kinerjanya. Dalam dunia kerja, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi keterampilan, pengalaman, komitmen, dan motivasi individu, sedangkan faktor eksternal mencakup kebijakan organisasi, sistem insentif, gaya kepemimpinan, serta budaya kerja yang diterapkan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, serta menerapkan kepemimpinan yang efektif cenderung memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Widakdo dkk (2022) keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangatlah dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Menurut Sedarmayanti (2020) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Pardede dkk (2023) peningkatan kinerja pegawai sangat tergantung dari bagaimana kebijakan yang telah diterapkan dan ditetapkan oleh pimpinan dalam memotivasi pegawai.

Pimpinan berperan sebagai pengendali organisasi, sedangkan bawahan sebagai pelaksana tugas untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi pemerintahan, keduanya harus bersinergi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan jelas, dan menciptakan hubungan harmonis. Pemimpin yang adil, komunikatif, serta memberi teladan dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai. Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak terbatas oleh aturan atau norma birokrasi (Wijayanti, 2012).

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi meliputi kepuasan kerja, pengakuan atas kinerja, serta peluang pengembangan diri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik melibatkan insentif finansial maupun non-finansial, seperti tunjangan, bonus, pelatihan, atau penghargaan dari pimpinan. Jika motivasi pegawai rendah, maka kinerja mereka akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas pelayanan publik.

Selain itu, pemberian insentif juga menjadi hal yang sangat penting dalam memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Pegawai yang merasa dihargai dengan insentif cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target. Insentif adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan dan rangsangan agar pegawai bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh suatu instansi. Apabila pegawai bekerja lebih giat dan bersemangat, maka akan meningkatkan kinerjanya, insentif juga sesuatu yang mendorong, atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan Ibrahim dkk, (2024).

Di era reformasi birokrasi, kinerja aparatur sipil negara menjadi faktor penting untuk menentukan keberhasilan pelayanan publik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) berperan strategis dalam pengelolaan data kependudukan serta administrasi pencatatan sipil. Namun, di Kabupaten Polewali Mandar pelayanan Disdukcapil masih mendapat sorotan masyarakat. Keluhan yang muncul meliputi lambannya penerbitan dokumen, kurang ramahnya petugas, serta ketidaksesuaian antara beban kerja dan hasil pelayanan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai non ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, ditemukan bahwa salah satu kendala utama dalam pelaksanaan tugas adalah pola

kepemimpinan yang kurang terbuka dan cenderung top-down. Beberapa pegawai non ASN menyampaikan bahwa arahan seringkali diberikan secara sepihak, tanpa ruang diskusi atau pelibatan pegawai khususnya bagi pegawai yang berstatus non ASN dalam pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan pegawai non ASN merasa kurang dihargai dan kesulitan memahami arah kebijakan organisasi. Selain itu, ditemukan pula adanya kesenjangan dalam komunikasi antara pimpinan dan bawahan, di mana umpan balik dari pegawai jarang ditindaklanjuti secara serius.

Motivasi kerja menjadi persoalan serius karena banyak pegawai, khususnya non-ASN, merasa kurang terdorong bekerja optimal akibat minimnya penghargaan, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, serta suasana kerja yang monoton. Meskipun telah bekerja keras, mereka menilai tidak ada apresiasi maupun peluang peningkatan karier yang jelas, sehingga semangat kerja menurun dan hanya bekerja secara rutin tanpa inisiatif lebih. Dari sisi insentif, sistem yang ada dinilai belum adil dan transparan karena hanya pegawai ASN yang menerima tunjangan kinerja, padahal pegawai non-ASN kerap memiliki peran dan beban kerja setara bahkan lebih berat. Ketidakmerataan ini menimbulkan ketidakpuasan, perasaan tidak dihargai, serta potensi ketimpangan hubungan antarpegawai. Besarnya insentif juga dianggap tidak selalu sebanding dengan tanggung jawab yang diemban, sehingga berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif menjadi faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti memandang perlu untuk mengkaji lebih dalam Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut dalam penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”**.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 73 orang. Penentuan sampel adalah menggunakan metode sensus yakni mengambil semua populasi yang berjumlah 37 pegawai (non ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Teknik analisis data dalam penelitian yaitu uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan instrumen (valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$). Uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden (reliabel jika $Cronbach Alpha > 0,60$). Uji asumsi klasik terdiri atas: normalitas (data normal jika $sig > 0,05$), multikolinearitas (tidak terjadi jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$), serta heteroskedastisitas (bebas heteroskedastisitas jika $sig > 0,05$). Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi R^2 untuk melihat signifikansi serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta yang merupakan rata – rata nilai Y pada nilai X sama dengan nol.
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Pemberian Insentif
- β_{1-3} = Koefisien parsial, mengukur rata – rata nilai Y untuk tiap perubahan X
- ϵ = Kesalahan penganggu (*standar error*)

3. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengukur valid atau tidak kuesioner dalam penelitian ini. Sebelum dilakukannya pengujian validitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu r tabel 0,3. Variabel dianggap valid jika nilai variabel tersebut lebih besar dari 0,3, sedangkan jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan valid. Hasil dari pengujian validitas pada kuesioner penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1
Hasil Uji Validitas Data**

| No | Pernyataan | r hitung | Nilai Standar | Keterangan |
|--------------------------------|------------|----------|---------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | | | | |
| 1 | X1.1 | 0.420 | 0.3 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0.332 | 0.3 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0.530 | 0.3 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0.779 | 0.3 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0.420 | 0.3 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0.625 | 0.3 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0.530 | 0.3 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0.779 | 0.3 | Valid |
| Motivasi (X2) | | | | |
| 1 | X2.1 | 0.587 | 0.3 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0.478 | 0.3 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0.356 | 0.3 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0.799 | 0.3 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0.702 | 0.3 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0.478 | 0.3 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0.587 | 0.3 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0.518 | 0.3 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0.799 | 0.3 | Valid |
| 10 | X2.10 | 0.518 | 0.3 | Valid |
| Pemberian Insentif (X3) | | | | |
| 1 | X3.1 | 0.618 | 0.3 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0.361 | 0.3 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0.707 | 0.3 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0.618 | 0.3 | Valid |
| 5 | X3.5 | 0.618 | 0.3 | Valid |
| 6 | X3.6 | 0.594 | 0.3 | Valid |
| 7 | X3.7 | 0.312 | 0.3 | Valid |
| 8 | X3.8 | 0.707 | 0.3 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
| 1 | Y1.1 | 0.599 | 0.3 | Valid |
| 2 | Y1.2 | 0.582 | 0.3 | Valid |
| 3 | Y1.3 | 0.377 | 0.3 | Valid |
| 4 | Y1.4 | 0.862 | 0.3 | Valid |
| 5 | Y1.5 | 0.305 | 0.3 | Valid |

| No | Pernyataan | r hitung | Nilai Standar | Keterangan |
|----|------------|----------|---------------|------------|
| 6 | Y1.6 | 0.489 | 0.3 | Valid |
| 7 | Y1.7 | 0.582 | 0.3 | Valid |
| 8 | Y1.8 | 0.862 | 0.3 | Valid |

Berdasarkan output uji validitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi), X3 (Pemberian Insentif), dan Y (Kinerja Pegawai) adalah valid dan layak dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini lebih lanjut harus dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian ini. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $> 0,70$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena $< 0,70$ (Alfarizi, 2021). Hasil dari pengujian reliabilitas pada angket penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

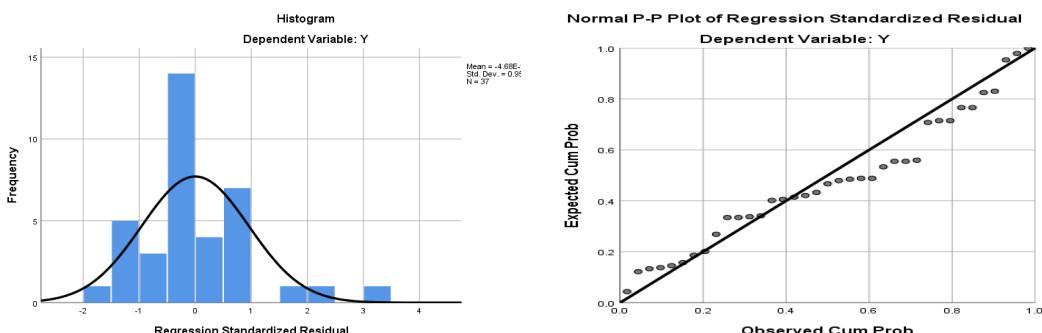
| Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria Cronbach' Alpha | Keterangan |
|----------------|------------------|--------------------------|------------|
| X ₁ | 0.744 | 0.70 | Reliable |
| X ₂ | 0.788 | 0.70 | Reliable |
| X ₃ | 0.764 | 0.70 | Reliable |
| Y | 0.738 | 0.70 | Reliable |

Berdasarkan uji reabilitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari $>0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar adalah reliable dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan teknik P-P Plot dan Histogram untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yakni dengan menggunakan analisis statistik. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dalam model regresi linier berganda pada penelitian ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Histogram pada gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa diagram batang mengikuti kurva normal yang berbentuk menyerupai lonceng dan dari grafik P-P plot pada gambar didapatkan bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal dengan baik, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi mendekati normal. Dari kedua hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan sebaran residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10.0 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

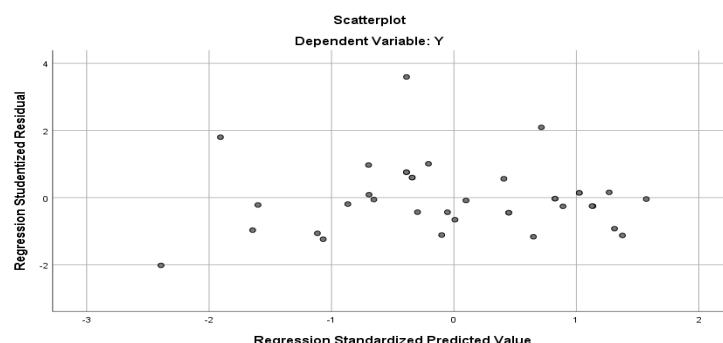
| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | | |
|--------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-----------|--------------|
| | B | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.472 | 1.564 | | | 1.580 | .004 | | |
| | Kepemimpinan | .149 | .201 | 1.092 | 5.723 | .000 | .361 | 6.261 |
| | Motivasi | .538 | .125 | .690 | 4.298 | .000 | .361 | 6.261 |
| | Pemberian Insentif | .247 | .178 | .860 | 4.981 | .000 | .361 | 6.261 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas melalui tabel coefficient, dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 6,261, artinya nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10,0, sedangkan nilai tolerance sebesar 0,361 yang artinya lebih besar dari 0,1. Dari hasil nilai VIF dan tolerance dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dengan model regresi, sehingga dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplot pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 serta tidak membentuk pola tertentu dengan jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

d. Regresi Linear

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pemberian Insentif (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------------|------------|------|-------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) 2.472 | 1.564 | | 1.580 | .004 |
| | Kepemimpinan .149 | .201 | | 5.723 | .000 |
| | Motivasi .538 | .125 | | .690 | 4.298 .000 |
| | Pemberian Insentif .247 | .178 | | .860 | 4.981 .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh model regresi linear berganda berikut:

$$Y = 2,472 + 0,149X_1 + 0,538X_2 + 0,247X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 2,472. Angka ini merupakan konstanta yang berarti jika variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Pemberian Insentif (X_3) nilainya 0, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,472.
- Nilai $b_1 = 0,149$ menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap kenaikan satu satuan variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,149. Dengan kata lain, semakin tinggi Kepemimpinan, maka Kinerja Pegawai juga meningkat.
- Nilai $b_2 = 0,538$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,538. Dengan kata lain, semakin tinggi Motivasi, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat.
- Nilai $b_3 = 0,247$ menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap kenaikan satu satuan variabel Pemberian Insentif akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,247. Dengan kata lain, semakin tinggi Pemberian Insentif, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat.

e. Uji Hipotesis

1) Uji T

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig. < 0,05$ maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian Uji Parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Hasil Uji T

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------------|------------|------|-------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) 2.472 | 1.564 | | 1.580 | .004 |
| | Kepemimpinan .149 | .201 | | 5.723 | .000 |
| | Motivasi .538 | .125 | | .690 | 4.298 .000 |
| | Pemberian Insentif .247 | .178 | | .860 | 4.981 .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian Uji t pada tabel di atas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil Uji t, variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} (5,723) > t_{tabel} (2,02619)$ dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

- b) Berdasarkan hasil Uji t, variabel Motivasi memiliki nilai thitung ($4,298 > 2,02619$) dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Hal ini berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
- c) Berdasarkan hasil Uji t, variabel Pemberian Insentif memiliki nilai thitung ($4,981 > 2,02619$) dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Hal ini berarti variabel Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

2) Uji F

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7

Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--|----------------|----|-------------|----------------|-------------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3 | 195.648 | 138.003 | .000^b |
| | Residual | 33 | 1.418 | | |
| | Total | 36 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | | | |

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung 138,003 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Fhitung ($138,003 > 2,89$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Pemberian Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel independen, yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Pemberian Insentif secara bersama-sama dengan variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Hasil tabel perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|-------------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .962 ^a | .926 | .919 | 1.19068 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | | |

Berdasarkan output di atas melalui model summary diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,926 atau 92,6%. Artinya, kemampuan variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Pemberian Insentif dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 92,6%, sedangkan sisanya 7,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

g. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi yang baik dengan bawahannya. Dalam konteks pegawai non-ASN yang cenderung memiliki status kerja tidak stabil, sosok pemimpin yang inspiratif dan suportif sangat penting untuk menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja.

Sejalan dengan teori Skinner (1953), pemimpin yang konsisten memberikan penguatan tepat dapat membentuk perilaku kerja produktif. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Wawo dkk. (2018), Tatan Sutanjar & Oyon Saryono (2019), serta Cahyadi (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif, dan suportif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja, baik intrinsik (kepuasan kerja, pencapaian, tanggung jawab) maupun ekstrinsik (insentif, penghargaan, kondisi kerja), berperan penting sebagai pendorong internal untuk menyelesaikan tugas. Pegawai non-ASN yang termotivasi cenderung lebih disiplin, teliti, dan bertanggung jawab sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan publik.

Menurut teori Skinner (1953), pegawai yang menerima konsekuensi positif berupa penghargaan atau insentif akan ter dorong mempertahankan kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pardede dkk. (2023) dan Syaputra dkk. (2020) yang menegaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dukungan motivasional dari organisasi terbukti mampu meningkatkan produktivitas pegawai non-ASN.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Insentif yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja, meski pada praktiknya sering terjadi ketimpangan antara ASN dan non-ASN. Perbedaan perlakuan ini berpotensi menimbulkan rasa tidak dihargai dan menurunkan loyalitas pegawai non-ASN. Oleh karena itu, sistem insentif perlu dikelola secara adil dan transparan agar semua pegawai yang berkontribusi nyata memperoleh penghargaan yang setimpal.

Sejalan dengan teori Skinner (1953) dan Mangkunegara (2019), insentif merupakan bentuk penguatan yang mampu mendorong perilaku kerja positif. Penelitian Sedarmayanti dkk. (2020) dan Triansyah (2021) juga memperkuat hasil ini dengan menunjukkan bahwa insentif berperan dominan dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, insentif yang tepat menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas pegawai non-ASN.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Ketiga variabel ini saling melengkapi, di mana kepemimpinan yang baik mampu membangun motivasi, motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, dan insentif yang adil memperkuat kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kinerja pegawai non-ASN dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dorongan motivasi, serta kebijakan insentif yang diterapkan organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori Skinner (1953) bahwa penguatan melalui kepemimpinan dan insentif mampu meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Widakdo dkk. (2022), Joannov & Emanda (2020), serta Pardede dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan, motivasi, dan insentif dapat meningkatkan produktivitas

pegawai. Dengan demikian, penerapan strategi manajemen SDM yang memperhatikan ketiga aspek ini akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai non-ASN.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, mendukung, dan partisipatif terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
- b) Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Pegawai yang merasa dihargai, diberi kepercayaan, serta mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas kerja.
- c) Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Insentif yang diberikan secara adil dan proporsional mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik. Namun, masih terdapat ketimpangan antara insentif ASN dan non-ASN meskipun beban kerja dan kontribusi mereka relatif sebanding.
- d) Secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai non-ASN. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan membentuk sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

References

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8, Cetakan ke-VIII). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Dharma.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. R., Yantu, I., & Rahman, E. (2024). Pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nenggaprataha Mobil Indo Gorontalo. *Jurnal Information*, 10(3), 1–16.
- Pardede, S. Y., Azwarni, N., & Hutagalung, J. A. (2023). Analisis dampak pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 5(1), 1–16.
- Triansyah, F. (2021). Pengaruh pemberian insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(1), 164–171.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh human capital dan insentif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 4(1), 1–16.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 15). Bandung: Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

- Wawo, A., Dammar, B., & Fattah, M. N. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriwato Kabupaten Soppeng. *YUMES: Journal of Management*, 1(2).
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 544–552.
- Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang [Skripsi, Universitas Negeri Semarang]. <https://lib.unnes.ac.id/18042/>