

## **Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara**

### ***Analysis of the Influence of Individual Factors, Organizational Culture, and Incentives on Employee Performance at the Regional Secretariat of Southeast Aceh Regency***

**Jalaluddin Ibrahim Syahputra, Yusniar Lubis & Budi Hartono\***

Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 04 Agustus 2022; Direview: 29 September 2022; Disetujui: 19 November 2022

\*Corresponding Email: [budihartono@staff.uma.ac.id](mailto:budihartono@staff.uma.ac.id)

#### **Abstrak**

Penelitian ini adalah hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab bagaimana faktor individu, budaya organisasi, dan insentif secara simultan dan parsial mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Data penelitian dihimpun melalui observasi awal dan pengisian daftar pernyataan oleh responden yang ditetapkan sebagai sampel pada penelitian ini. Selanjutnya dianalisis dengan analisis kuantitatif. Pada uji F hasilnya menyatakan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Faktor Individu (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Insentif (X3) terhadap Kinerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Pada Uji t, menunjukkan bahwa tidak terdapat dampak signifikan dari Faktor Individu (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y). Sedangkan terdapat dampak yang signifikan Insentif (X3) terhadap Kinerja (Y). Sehingga Insentif menjadi variabel yang paling berdampak terhadap kinerja. Sejalan dengan kesimpulan di atas, maka disarankan lebih melakukan pendekatan berbasis kinerja melalui penerapan pemberian penghargaan dan sanksi (punishment) secara berkeadilan terhadap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

**Kata Kunci:** Faktor Individu; Budaya Organisasi; Insentif; Kinerja.

#### **Abstract**

*This study is the result of a quantitative study that aims to answer how individual factors, organizational culture, and incentives simultaneously and partially affect the performance of the employees of the Regional Secretariat of Southeast Aceh Regency. Research data were collected through initial observations and filling out a list of statements by respondents who were designated as samples in this study. Further analyzed by quantitative analysis. In the F test the results state that simultaneously there is a significant influence between Individual Factors (X1), Organizational Culture (X2), and Incentives (X3) on the Performance (Y) of the Regional Secretariat of Southeast Aceh Regency employees. The t-test shows that there is no significant impact of Individual Factors (X1) and Organizational Culture (X2) on Performance (Y). Meanwhile, there is a significant impact of Incentives (X3) on Performance (Y). So that the Incentive becomes the variable that has the most impact on performance. In line with the conclusions above, it is recommended to take a more performance-based approach through the application of fair rewards and sanctions (punishment) to the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Southeast Aceh Regency.*

**Keyword:** Individual Factors; Organizational Culture; Incentives; Performance

**How to Cite:** Syahputra, J.I., Lubis, Y., & Hartono. B. (2022). Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (2): 1541-1552.



## PENDAHULUAN

Sekretariat daerah mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengorganisasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Mengingat pentingnya peran sekretariat daerah maka dibutuhkan kinerja pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Kinerja dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator dalam menilai pegawai.

Meski demikian, kinerja birokrasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara masih belum baik. Fakta dari hasil pengamatan terlihat bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara masih banyak yang belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan yaitu kinerja yang baik yang dapat mendukung terlaksananya tugas, fungsi, dan tanggung jawab masing-masing ASN. Akibat tidak terpenuhinya pengetahuan dan keterampilan pada seluruh Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Keadaan kinerja ASN belum sesuai dengan kondisi kinerja yang diharapkan telah turut melahirkan budaya organisasi yang kurang sehat di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Beban kerja berupa pelaksanaan tugas umumnya masih ditumpukan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Belum menjadikan pencapaian kinerja sebagai kewajiban seluruh ASN. Meski tugas dan fungsi telah dibagi secara merata secara terstruktur sebagaimana diatur dalam peraturan tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

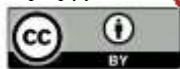
Kinerja ASN yang masih rendah dan budaya organisasi sebagaimana diutarakan di atas telah melahirkan kecemburuan di kalangan ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini terjadi akibat pemberian insentif yang belum sepenuhnya mengacu kepada standar kinerja. Setiap Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh insentif dengan besaran yang sama antara satu dengan lainnya. Belum berbasis pada kinerja.

Penelitian Hanifa Djakaria dan Rahmat Laan (2019) menyimpulkan bahwa secara simultan maupun parsial faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor individu merupakan aspek yang perlu diperhatikan, terutama menyangkut pada kemampuan dan keahlian pegawai, persepsi pegawai, perilaku pegawai, kepribadian pegawai, pembelajaran pegawai, dan motivasi pegawai. Payaman J. Simanjuntak dalam *Manajemen & Evaluasi Kinerja* (2011) menyatakan kinerja setiap pegawai akan sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi individu, berupa kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja, dan motivasi dan etos kerja.

Dalam mendukung kinerja, budaya organisasi memiliki peran penting. Penelitian Swastiani Dunggio (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif langsung dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkan budaya organisasi maka kinerja pegawai akan turut meningkat. Budaya organisasi oleh Robbins (2001) didefinisikan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya, yang merupakan perangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Sehingga perilaku individu pegawai akan turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku.

Kinerja pegawai berdasarkan penelitian Nasib dan Martin (2018) juga turut dipengaruhi oleh pemberian insentif. Beberapa ahli berpendapat, insentif merupakan perangsang pendorong yang diberikan organisasi agar pegawai dapat lebih berprestasi dalam memberikan hasil kerja yang lebih baik. Menurut Handoko (1998) pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam bentuk menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upaya dan gaji dasar.

Berdasarkan penjabaran di atas, dalam mewujudkan kinerja pegawai yang mendukung pelaksanaan *good governance* sangat penting bagi Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tenggara mengetahui kompetensi para pegawai, budaya organisasi, insentif yang selama ini diberikan,



hingga kreativitas individu pegawai. Pengetahuan ini dibutuhkan agar lebih mudah menggerakkan atau memotivasi para pegawai untuk bekerja secara efektif sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengenalan dan pemahaman terhadap perilaku kerja pegawai diharapkan akan bisa meramalkan, menjelaskan, dan mengendalikan perilaku pegawai ke arah yang dikehendaki (Gibson, 1996).

Peraturan Bupati Aceh Tenggara Nomor 43 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Tipe-A menyebutkan susunan organisasi pada Setdakab Aceh Tenggara terdiri atas seorang sekretaris daerah, 3 (tiga) asisten, 3 (tiga) staf ahli bupati, 12 (dua belas) bagian, dan 36 subbagian. Jumlah Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk jabatan eselon hingga pelaksana pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara sebanyak 165 orang.

Meski demikian, berdasarkan pengamatan dan penelitian awal yang dilakukan peneliti, kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara dapat digolongkan pada kinerja rendah. Salah satu indikasi yang ditemukan adalah rekapitulasi kehadiran 164 pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara selama Januari hingga September 2021 (triwulan I hingga triwulan III), menunjukkan tingkat kehadiran pegawai rata-rata 28,19 persen. Dengan persentase kehadiran tertinggi mencapai 98,32 persen dan terendah adalah nol. Persentase kehadiran tertinggi dilakukan oleh sekretaris daerah dan para asisten yakni mencapai 98,32 persen. Sementara dominasi kehadiran nol persen adalah para pembantu staf ahli bupati.

Bila memperhatikan persentase kehadiran/absensi di atas, situasi tersebut bertentangan dengan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah yang menentukan jumlah jam kerja instansi pemerintah yakni 37 jam 30 menit per minggu, baik bagi daerah yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja ataupun 6 (enam) hari kerja. Bahkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur sanksi bagi pegawai yang melanggar.

Kehadiran menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur kinerja pegawai. Absensi menurut Edwin B. Flippo (2002) adalah suatu keadaan di mana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Pegawai memiliki tanggung jawab mengerjakan tugas masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Penelitian Rt Erlina Gentari dkk (2017) memperoleh hasil bahwa tingkat kehadiran/absensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai bisa berakibat pada menurunnya produktivitas kerja suatu instansi. Sehingga sulit bagi sekretariat daerah sebagai organisasi perangkat daerah yang membantu kepala daerah menjalankan tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi maupun pencapaian visi dan misi kepala daerah.

Etzioni dalam *Modern Organization* (1964) mendefinisikan tujuan organisasi sebagai suatu pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi bermaksud untuk merealisasikan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk mewujudkannya (Handoko, 1998).

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

Beberapa penelitian terdahulu yang diperoleh adalah Donny Kurniawan (2017), hasil dari pengujian statistik pada variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel dominan didapatkan pada variabel budaya organisasi. Nur Amaliah Suyuti, dkk (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama baik secara parsial dan simultan variabel budaya organisasi, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, kedua dari tiga variabel bebas tersebut hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel



budaya organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan karena mempunyai angka beta dan *standardized coefficient* lebih besar dari variabel lainnya. Ayu Suraiya (2021), bahwa Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance cabang Antasari Bandar Lampung secara parsial maupun simultan.

Dengan melihat latar belakang dan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain, maka tujuan penelitian ini untuk menjawab bagaimana faktor individu, budaya organisasi, dan insentif secara simultan dan parsial mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang dilakukan adalah Penelitian Kuantitatif. Jaya (2020) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif (Neuman, 2007)

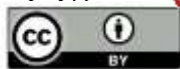
Metode penelitian kuantitatif pengaruh, didasari oleh keingintahuan Peneliti terhadap pengaruh antara dua variabel atau lebih, yakni faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap variabel kinerja. Sebagaimana judul yang ditetapkan adalah Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

Populasi menjadi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Sugiyono (2009) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Rusiadi dkk, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara sejumlah 165 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan jumlah sampel, perlu diketahui beberapa teknik penarikan sampel. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang secara garis besar, terbagi ke dalam dua kategori, yaitu: *probability sampling* dan *non probability sampling*. Arikunto (2019) mendefinisikan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah responden kurang dari seratus, sampel diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari seratus, maka pengambilan sampel sebesar 10% hingga 15% atau 20% hingga 25% atau lebih. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah 15% mewakili dari keseluruhan populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini  $15\% \times 165 = 24,75$  dibulatkan menjadi 25 orang.

Dalam penelitian ini, Peneliti memilih teknik pengumpulan data melalui penyebaran dan pengisian angket yang dilakukan terhadap populasi pada penelitian ini. Sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2009), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat 5 (lima) teknik pengumpulan data yang disebutkan oleh Unaradjan (2019), yakni: Angket atau kuesioner, Wawancara, Pengamatan atau observasi, Ujian atau tes, dan Dokumentasi.

Analisis data adalah pengolahan data dan penafsiran terhadap data. Sebagai rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah



fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah. Pada analisis data dilakukan pengelompokan data berdasarkan variabel, jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. (Rusiadi, 2014). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert dan *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS) merupakan aplikasi yang mampu melakukan analisis statistik yang rumit serta pengolahan data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif yang mudah dipahami.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Pegawai.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Faktor Individu ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Faktor Individu ( $X_1$ ) sebesar 0,535 atau lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis  $H_{a1}$  Terdapat pengaruh antara faktor individu terhadap kinerja pegawai ditolak dan  $H_{01}$  Tidak terdapat pengaruh antara faktor individu terhadap kinerja pegawai, diterima.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,076 atau lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis  $H_{a1}$  Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, ditolak dan hipotesis  $H_{01}$  Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diterima.

**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Insentif ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Insentif ( $X_3$ ) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis  $H_{a1}$  Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai, diterima. Pengujian yang dilakukan menunjukkan pengaruh variabel insentif ( $X_3$ ) merupakan yang terbesar, yakni sebesar 0,647 atau variabel Insentif ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 60%.

**Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) diperoleh hasil bahwa Faktor Individu ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Insentif ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji f variabel Faktor Individu ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Insentif ( $X_3$ ) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis  $H_2$  Terdapat pengaruh antara faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai, diterima.

## Analisis Data Penelitian

Ian Dey (1995) dalam Rusiadi, dkk (2014) menyebutkan, *analysis is a process of resolving data into its constituent components to reveal its characteristic elements and structure* atau analisis adalah proses penyelesaian data ke dalam komponen penyusunnya untuk mengungkapkan elemen dan struktur karakteristiknya. Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap.

**Uji Realibilitas.** Kriteria Uji Reliabilitas dikatakan reliabel bila: Nilai Alpha > 0,6

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas  $X_1$   
Reliability Statistics**





Cronbach's Alpha	N of Items
,618	8

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	4

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas X<sub>3</sub>  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	9

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Y  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	6

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

**Uji Asumsi Klasik.** Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokorelasi. Sudrajat (1998) dalam Rusiadi, dkk (2014) menyatakan model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinieritas, dan tidak terdapat autokorelasi. Bila heteroskedastisitas terjadi maka varian tidak konstan dan dapat menyebabkan biasanya standar *error*. Sedangkan bila terdapat multikolinieritas maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel. Akibatnya signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Demikian pula bila terdapat autokorelasi yang mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten namun tidak efisien.

**Uji Normalitas.** Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Sebagai dasar bahwa Uji t dan Uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Dajan (1986) dalam Metode Penelitian menyatakan distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinu. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Jika data terdistribusi secara normal berarti hasil penelitian (sampel) bisa digeneralisasikan pada populasi.

Bila terbukti terdapat data yang tidak terdistribusi secara normal, hal itu disebabkan adanya beberapa data yang memiliki karakter dan nilai yang terlalu berbeda (ekstrem). Kesalahan dalam pengambilan sampel, kesalahan input data atau karena adanya karakteristik data yang sangat berbeda dengan data lainnya merupakan penyebab. Pada kasus data primer dengan jawaban yang sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Data tidak normal disebabkan adanya jawaban responden yang sangat berbeda dengan lainnya. Misalnya, sebagian besar jawaban responden menjawab sangat setuju, namun ada beberapa responden yang jawabannya sangat tidak setuju.

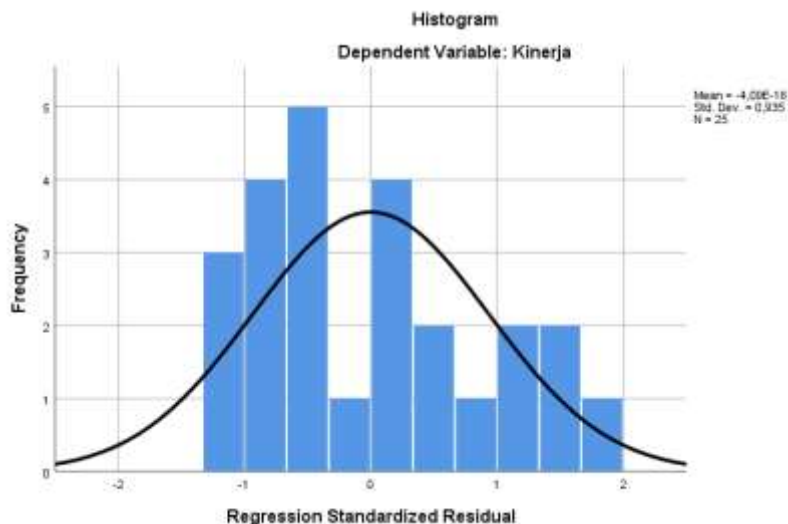


Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99785208
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,159
	Negative	-,099
Test Statistic		,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 5, dapat diperoleh kesimpulan data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari perolehan Asymp Sig sebesar 0,105. Sesuai dengan standar nilai Asymp Sig bila lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.



Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

**Uji Multikolinearitas.** Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Santoso (2002) dalam Rusiadi dkk (2014) menyatakan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Rusiadi, 2014).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,689	5,168		1,294	,210		



Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Faktor Individu	-,103	,163	-,091	-,630	,535	,806	1,240
Budaya Organisasi	,392	,210	,276	1,865	,076	,767	1,304
Insentif	,416	,100	,670	4,167	,000	,652	1,534

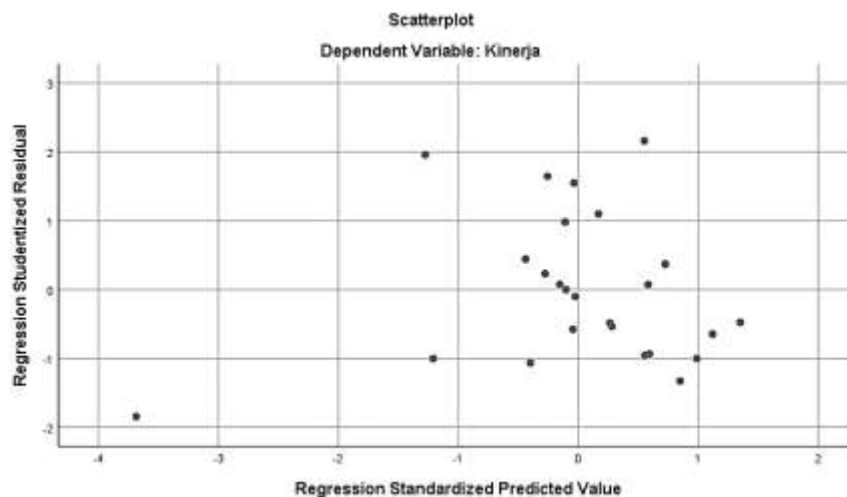
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 6, terlihat nilai VIF untuk variabel faktor individu, budaya organisasi, dan insentif lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0,10, ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas.** Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS sebagaimana gambar tersebut di atas, diperoleh kesimpulan tidak terdapat unsur heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan bahwa titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka nol, serta tidak membentuk pola.

**Uji Autokorelasi.** Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara tiap variabel. Secara sederhana, analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section*. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji = 5%. Apabila D-WαDurbin-Watson (D-W),





dengan tingkat kepercayaan terletak antara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi. Secara sederhana standar pengujian regresi autokorelasi sebagaimana tabel di bawah ini.

**Tabel 8. Rumus Durbin Watson dalam Pengujian Autokorelasi**

	$d < dL$ atau $d > 4-dL$	Terdapat Autokorelasi
Dasar	$dU < d < 4-dU$	Tidak Terdapat Autokorelasi
	$dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL$	Tidak Ada Kesimpulan

Berdasarkan pengujian autokorelasi yang dilakukan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji sebagai berikut.

**Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 <sup>a</sup>	,647	,596	2,13579	2,229

a. Predictors: (Constant), Insentif, Faktor Individu, Budaya Organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Maka diperoleh hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

**Tabel 10. Perhitungan atas Hasil Uji Autokorelasi**

d	dL	dU	4-dL	4-dU
2,229	1,123	1,654	2,887	2,346

Sebagaimana rumus pengujian autokorelasi pada Tabel 8, Tabel 10, dan membandingkannya dengan Tabel Durbin-Watson  $\alpha = 5\%$  (*lampiran*) maka diperoleh hasil Tidak Terdapat Autokorelasi.

Uji T. Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t, dalam penelitian ini dilakukan uji parsial untuk mengetahui pengaruh faktor individu terhadap kinerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dan pengaruh insentif terhadap kinerja.

Pengujian Parsial dilakukan dua arah, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (n-k-1). Pengujian hipotesis untuk uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dengan kriteria:

- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti secara parsial ada pengaruh;
- Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$   $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh.

**Tabel 11. Hasil Regresi Berganda dan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,689	5,168		1,294	,210		
	Faktor Individu	-,103	,163	-,091	-,630	,535	,806	1,240
	Budaya Organisasi	,392	,210	,276	1,865	,076	,767	1,304
	Insentif	,416	,100	,670	4,167	,000	,652	1,534

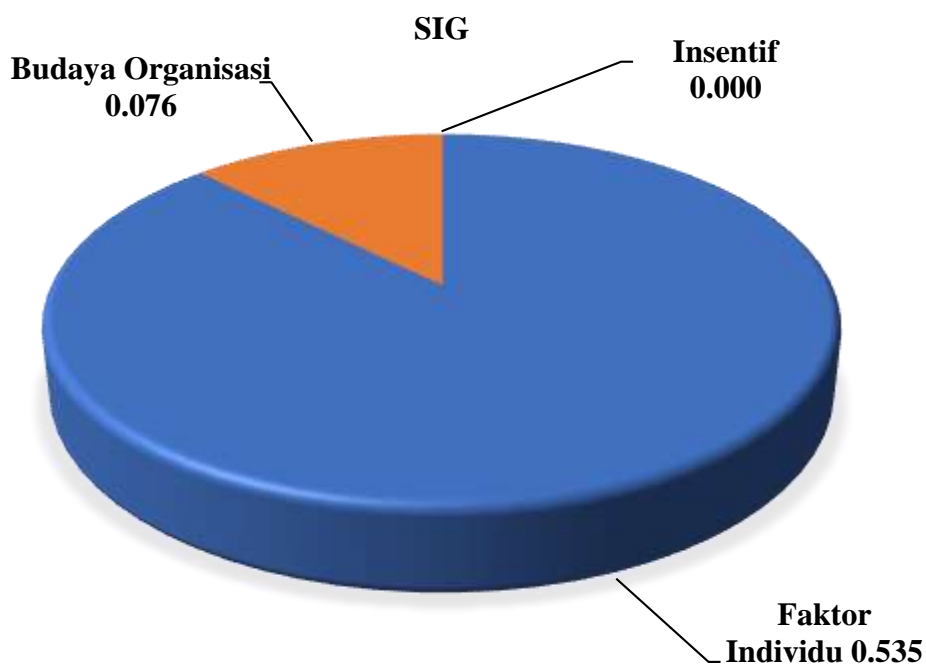
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 11. Hasil Regresi Berganda dan Uji t, diperoleh kesimpulan:



- Faktor Individu (X1) dengan nilai Sig 0,535 ( $>0,05$ ) atau X1 tidak berpengaruh terhadap Y;
- Budaya Organisasi (X2) dengan nilai Sig 0,076 ( $>0,05$ ) atau X2 tidak berpengaruh terhadap Y;
- Insentif (X3) dengan nilai Sig 0,000 ( $<0,05$ ) atau X3 berpengaruh terhadap Y.



**Uji F.** Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,246	3	58,415	12,806	,000 <sup>b</sup>
	Residual	95,794	21	4,562		
	Total	271,040	24			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Insentif, Faktor Individu, Budaya Organisasi

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh kesimpulan secara simultan setiap variabel X berpengaruh terhadap Y atau X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap Y. Hal ini diperoleh sebab signifikansi Uji F berada di bawah 0,05.

**Koefisien Determinasi.** Berdasarkan hasil analisis sebagaimana diilustrasikan pada tabel di bawah ini diperoleh R Square sebesar 0,647 atau variabel Insentif (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 60%.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.798	.647	.625	1.952	1.952	1.952



1	,804 <sup>a</sup>	,647	,596	2,13579	2,229
a. Predictors: (Constant), Kinerja, Faktor Individu, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan Peneliti mengenai Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Adanya pengaruh antara ketiga variabel bebas yang terdiri dari faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara; Hasil uji hipotesis pertama, memperlihatkan bahwa faktor individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara; Hasil uji hipotesis kedua, memperlihatkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara; Hasil uji hipotesis ketiga, memperlihatkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.
- Charles Edquist, L. H. (2001). *Innovation and Employment: Process versus Product Innovation*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Limited.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 7. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, G. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa Benyamin Molan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Djojosoedarsono, S. (2003). *Prinsip-Prinsip Manajemen Risiko Asuransi*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Dunette. (1976). *Keterampilan Pembukuan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Flippo, E. B. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen Edisi Ketiga*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. D. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Ardiani. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gordon, D. (1999). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Gunherani, D. (2015). Evaluasi Program Sertifikasi Manajemen Risiko Bagi Pengurus dan Pejabat Bank Umum. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, 1075-1084.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- James L. Gibson, J. M. (2012). *Orgnizations: Behavior, Struktire, Processes*. Fourteent Edition. New York: McGraw-Hill Companies.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Quadrant.
- Kurniawan, D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Stiesia Surabaya).



**Jalaluddin Ibrahim Syahputra, Yusniar Lubis & Budi Hartono, Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara**

- Kusumastuti, D. (2017). Model Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Manajer Account Officer (AP). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 170-179. Dipetik November 21, 2021, dari [www.ojs.unikom.ac.id/index.php/jurisma](http://www.ojs.unikom.ac.id/index.php/jurisma)
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavioral*. Seventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Masram, D. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Merchant, K. (1998). *Modern Management Control System: Text and Cases*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Miskel, W. K. (2014). *Administrasi Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Praktek*. Diterjemahkan oleh Daryanto & Rianayati K. Pancasari. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mondy, R. N. (1996). *Human Resources Management*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Nadler. (1986). *Keterampilan dan Jenisnya*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Nahak, G. K., Laan, R., & Djakaria, H. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kabupaten Malaka. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 47-57.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 423-428.
- Neuman, W. L. (2007). *Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education, Inc
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Riyanto, Y. (2010). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of Innovations*. London: The Free Press.
- Rusiadi, d. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Russel, J. B. (1998). *Human Resources Management: An Experiental Approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Sekaran, U. (2007). *Research Method for Business, a Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Silalahi, U. (2002). *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajmen*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spencer, L. M. (1993). *Competence Wor: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Studinews. (2020, Januari 27). *StudiNews Portal Media Online Seputar Pendidikan*. Dipetik November 23, 2021, dari [www.studinews.co.id](http://www.studinews.co.id): <https://www.studinews.co.id/analisis-regresi/>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suraiya, A. (2021). *Pengaruh Pemberian Insentif, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mandiri Tunas Finance Cabang Antasari Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Suyuti, N. A., Idris, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 2(2), 126-137.
- Tjiptono, F. (2008). *Service Management: Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: Andi.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

