

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA
ORGANISASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH TENGGARA**

TESIS

Oleh

**JALALUDDIN IBRAHIM SYAHPUTRA
201801032**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/23

ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TENGGARA

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik dalam Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

JALALUDDIN IBRAHIM SYAHPUTRA
NPM. 201801032

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara

N a m a : JALALUDDIN IBRAHIM SYAHPUTRA

N P M : 201801032

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA

Dr. Budi Hartono, M.Si

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik

Direktur,



Dr. Budi Hartono, M.Si

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

Telah diuji pada Tanggal 9 September 2022

Nama : Jalaluddin Ibrahim Syahputra

NPM : 201801032



Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Dr. Adam, MAP

Sekretaris : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA

Pembimbing II : Dr. Budi Hartono, M.Si

Penguji Tamu : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada para pihak yang turut serta berperan aktif memberi dukungan bagi selesainya penyusunan tesis ini dan selesainya pendidikan pascasarjana.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati Penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, September 2022
P e n u l i s,

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kutacane, September 2022



Jalaluddin Ibrahim Syahputra

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JALALUDDIN IBRAHIM SYAHPUTRA
NPM : 201801032
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

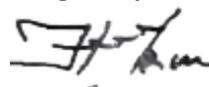
demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

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

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :
Yang menyatakan



JALALUDDIN IBRAHIM SYAHPUTRA

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara”.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Dr. Budi Hartono, M.Si.
4. Komisi Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA, Dr. Budi Hartono, M.Si.
5. Ibu mertua, istri, ananda serta semua saudara/keluarga.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2022 .
7. Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tenggara, Bapak Mhd. Ridwan, SE, M.Si.
9. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara, Bapak Sudirman, S.Pd, M.Pd.
10. Seluruh responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TENGGARA

Nama : Jalaluddin Ibrahim Syahputra
N P M : 201801032
Program : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA
Pembimbing II : Dr. Budi Hartono, M.Si

Tesis ini adalah hasil penelitian kuantitatif yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Untuk menjawab bagaimana faktor individu, budaya organisasi, dan insentif secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara? Bagaimana faktor individu, budaya organisasi, dan insentif secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara? Faktor manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja?

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 (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Pada Uji t, menunjukkan bahwa tidak terdapat dampak signifikan dari Faktor Individu (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Sedangkan terdapat dampak yang signifikan Insentif (X_3) terhadap Kinerja (Y). Sehingga Insentif menjadi variabel yang paling berdampak terhadap kinerja.

Sejalan dengan kesimpulan di atas, maka disarankan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tenggara dapat lebih menjaga atau meningkatkan faktor individu, budaya organisasi, dan insentif bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Kedua, Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tenggara hendaknya lebih melakukan pendekatan berbasis kinerja melalui penerapan pemberian penghargaan dan sanksi (*punishment*) secara berkeadilan terhadap Aparatur Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Dan ketiga, bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan pengembangan metode penelitian yang diharapkan dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pernyataan, sehingga maksud pernyataan dapat dipahami responden dan hasilnya menghasilkan data yang akurat.

Kata Kunci: Faktor Individu, Budaya Organisasi, Insentif, Kinerja

ABSTRACT

This thesis is the result of a quantitative study entitled Analysis of the Influence of Individual Factors, Organizational Culture, and Incentives on Employee Performance at the Regional Secretariat of Southeast Aceh Regency. To answer how individual factors, organizational culture, and incentives simultaneously affect the performance of the employees of the Southeast Aceh District Secretariat? How do individual factors, organizational culture, and incentives partially affect the performance of the employees of the Southeast Aceh District Secretariat? Which factor is the most dominant in influencing performance?

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 that simultaneously there is a significant influence between Individual Factors (X_1), Organizational Culture (X_2), and Incentives (X_3) on the Performance (Y) of the Regional Secretariat of Southeast Aceh Regency employees. In the t-test, it shows that there is no significant impact of Individual Factors (X_1) and Organizational Culture (X_2) on Performance (Y). Meanwhile, there is a significant impact of Incentives (X_3) on Performance (Y). So that Incentives become the variable that has the most impact on performance.

In line with the conclusions above, it is suggested to the Regional Secretary of Southeast Aceh Regency to be able to further maintain or improve individual factors, organizational culture, and incentives for State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Secretariat of Southeast Aceh Regency. Second, the Regional Secretary of the Southeast Aceh Regency should take a more performance-based approach through the application of fair rewards and sanctions (punishment) to the State Civil Apparatus at the Southeast Aceh Regency Regional Secretariat. And third, it is recommended for further researchers to develop research methods that are expected to overcome the problem of bias in respondents' perceptions of statement items, so that the meaning of the statement can be understood by the respondent and the results produce accurate data.

Keyword: Individual Factors, Organizational Culture, Incentives, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	iii
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Teori-Teori yang Mendukung.....	8
2.1.1. Faktor Individu.....	8
2.1.2. Budaya Organisasi.....	12
2.1.3. Insentif.....	21
2.1.4. Kinerja	26
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Pemikiran	31
2.4. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	35
3.2. Bentuk Penelitian.....	35
3.3. Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1. Populasi	48
3.3.2. Sampel	40

3.4. Jenis Data	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Teknik Analisis Data	42
3.5.1. <i>Statistical Package for The Social Sciences</i> (SPSS)	43
3.5.2. Analisis Regresi Berganda	44
3.5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.5.3.1. Uji Validitas	44
3.5.3.2. Uji Reliabilitas	45
3.5.4. Uji Asumsi Klasik	45
3.5.4.1. Uji Normalitas	45
3.5.4.2. Uji Multikolineritas	45
3.5.4.3. Uji Heteroskedastisitas	45
3.5.4.4. Uji F	46
3.5.4.5. Uji t	46
3.5.4.6. Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.5.4.7. Regresi Linear Berganda	47
3.7. Definisi Konsep dan Definisi Operasional	49
3.7.1. Definisi Konsep	50
3.6.1.1. Faktor Individu	50
3.6.1.2. Budaya Organisasi	53
3.6.1.3. Insentif	53
3.6.1.4. Kinerja	56
3.7.2. Definisi Operasional	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
4.1.1. Sejarah Berdirinya Kabupaten Aceh Tenggara	60
4.1.2. Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara	63
4.2. Hasil Penelitian	67
4.2.1. Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.2.2. Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ...	69
4.2.4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai	69
4.2.5. Koefisien Determinasi	71
4.2.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	72
4.2.6.1. Uji Validitas	72
4.2.6.2. Uji Reliabilitas	75
4.2.7. Uji Asumsi Klasik	77
4.2.7.1. Uji Normalitas	77
4.2.7.2. Uji Multikolinearitas	79
4.2.7.3. Uji Heteroskedastisitas	80
4.2.7.4. Uji Autokorelasi	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA.....86

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekretariat daerah dipercaya untuk menyokong kepala daerah dalam pendekatan perencanaan, koordinasi dan administrasi otoritatif untuk pelaksanaan tugas perangkat daerah. Mengingat pentingnya peran sekretariat daerah maka dibutuhkan kinerja pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Kinerja dikatakan penting disebabkan kinerja ialah indikator dalam menilai pegawai.

Meski demikian, kinerja birokrasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara masih belum baik. Kenyataan bersumber pada pengamatan saat ini menunjukkan kalau kinerja ASN masih belum sesuai dengan keadaan wajar, khususnya pelaksanaan kewajiban, keahlian, serta kewajiban tertentu. Akibat tidak terpenuhinya pengetahuan dan keterampilan pada seluruh Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan lemahnya kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara dipicu oleh masih rendahnya tingkat keterampilan pegawai. Masih terdapat ASN yang belum mampu mengoperasikan komputer dan hal-hal yang berhubungan dengan prinsip dasar pengelolaan administrasi pemerintahan. Hal ini turut dipicu oleh budaya organisasi yang berlaku di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara yang

masih belum mampu mendorong peningkatan kinerja ASN. Juga akibat masih belum dapat diberlakukannya pemberian insentif bagi ASN secara merata. Faktor keterbatasan anggaran yang dapat dialokasikan bagi pemberian tambahan penghasilan pegawai ataupun tunjangan kinerja.

Kinerja sangat bergantung pada faktor individu ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Sikap atau cara pegawai dalam pelayanan yang memuaskan berperan besar dalam menghasilkan keunggulan layanan. Kemampuan memenuhi kebutuhan pengguna layanan akan meningkatkan citra birokrasi pada institusi pemerintah. Tjiptono (2008) mengilustrasikan empat pilar yang saling terkait yang dapat membentuk pelayanan unggul (*service excelent*), yaitu: kecepatan, ketepatan, keramahan, dan kenyamanan layanan.

Kemampuan memenuhi kebutuhan pengguna layanan oleh Payaman J. Simanjuntak dalam Manajemen & Evaluasi Kinerja (2011) dinyatakan bergantung kepada faktor individu pegawai yang akan sangat dipengaruhi oleh faktor kecakapan individu ASN, berupa kecakapan dan kemahiran menuntaskan tugas. Kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja ASN menjadi pemberi pengaruh. Penelitian Hanifa Djakaria dan Rahmat Laan (2019) turut mendukung pernyataan di atas, yang menyimpulkan bahwa faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor individu merupakan aspek penting, terutama yang berhubungan dengan kemampuan dan keahlian, persepsi, perilaku, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi pegawai.

Budaya organisasi menjadi faktor yang memiliki peran penting. Sebagaimana penelitian Swastiani Dunggio (2020) yang menunjukkan secara

signifikan dampak positif budaya organisasi bagi kinerja pegawai. Bahkan kinerja pegawai akan turut meningkat bila budaya organisasi semakin ditingkatkan. Budaya organisasi oleh diilustrasikan Stephen P. Robbins (2001) sebagai suatu sistem makna bersama pembeda antar-organisasi dan merupakan perangkat karakteristik utama sebuah organisasi. Sehingga budaya organisasi yang berlaku akan mempengaruhi perilaku individu Aparatur Sipil Negara.

Faktor individu 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 Nasib dan Martin (2018) juga menunjukkan kinerja turut dipengaruhi oleh pemberlakuan insentif. Beberapa ahli berpendapat, insentif menjadi salah satu bentuk perangsang bagi pegawai untuk lebih memaksimalkan kinerja. Handoko (1998) menyebutkan insentif diberikan bagi peningkatan motivasi pegawai dalam mengupayakan pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Jumlah insentif biasanya lebih besar dibandingkan 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 setiap pegawai, budaya organisasi, insentif yang selama ini diberikan, hingga kreativitas individu pegawai. Pengetahuan ini dibutuhkan untuk memudahkan dalam memotivasi para pegawai

agar bekerja sesuai standar. Pengendalian kinerja akan lebih mudah dilakukan bila perilaku kerja telah dikenali dan dipahami (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 Setdakab Aceh Tenggara terdiri atas seorang Sekda, 3 (tiga) orang asisten, 3 (tiga) orang 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 peneliti, kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara bisa digolongkan berkinerja rendah. Salah satu indikasi yang ditemukan adalah rekapitulasi kehadiran 165 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara selama Januari hingga September 2021 (triwulan I hingga triwulan III), menunjukkan tingkat kehadiran individu ASN rata-rata 28,19 persen. Persentase kehadiran tertinggi mencapai 98,32 persen dan terendah adalah nol. Tingkat kehadiran sekretaris daerah dan para asisten menjadi yang tertinggi, yakni 98,32 persen. Sementara kehadiran nol persen didominasi oleh para pembantu staf ahli bupati.

Tabel 1.1. Rata-Rata Persentase Kehadiran ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Periode Triwulan I s.d Triwulan III Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah ASN	Jumlah Hari Kerja	Rata-Rata Kehadiran
1.	Sekretaris Daerah	1	179	98,32%
2.	Asisten	3	179	97,77%

3.	Staf Ahli Bupati	3	179	40,22%
4.	Pembantu Staf Ahli (Pelaksana)	56	179	8,35%
5.	Kepala Bagian	12	179	46,60%
6.	Kasubbag	36	179	45,86%
7.	Analisis Kebijakan	1	179	76,54%
8.	Pelaksana	53	179	26,12%
Jumlah		165	179	54,97%

Sumber: *Bagian Umum Setdakab Aceh Tenggara, 2021*

Tabel 1.1. di atas mengilustrasikan rata-rata kehadiran ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara berdasarkan jabatan. Dari total 56 orang Pembantu Staf Ahli Bupati Aceh Tenggara, rata-rata kehadirannya merupakan jabatan dengan tingkat kehadiran terendah pada periode Triwulan I hingga Triwulan III Tahun 2021, yakni 8,35 persen. Diikuti dengan persentase rata-rata kehadiran jabatan pelaksana (staf) sebesar 26,12 persen dari total 53 orang pelaksana.

Persentase kehadiran/absensi yang rendah, bertentangan dengan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah. Jumlah jam kerja instansi pemerintah yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja ataupun 6 (enam) hari kerja yakni 37,5 jam per minggu. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur bentuk sanksi yang dapat diberikan bagi PNS yang melanggar.

Kehadiran menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara. Edwin B. Flippo (2002) mengilustrasikan absensi sebagai keadaan di mana seseorang tidak bekerja sesuai jadwal. Kehadiran ASN ini

berhubungan dengan tanggung jawab yang melekat yakni pengerjaan tugas masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Penelitian Rt Erlina Gentari, dkk (2017) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran/absensi mempengaruhi kinerja pegawai. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai bisa berakibat pada menurunnya produktivitas kerja suatu instansi. Sehingga sulit bagi sekretariat daerah membantu bupati menjalankan tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi maupun pencapaian visi dan misi kepala daerah.

Etzioni dalam Organisasi Modern (1964) mencirikan tujuan hierarkis sebagai penjelasan tentang keadaan ideal di mana asosiasi berarti mengakuinya dan sebagai pernyataan tentang keadaan masa depan di mana asosiasi sebagai kolektivitas berusaha untuk mencapainya. (Handoko, 1998)

Tujuan organisasi merupakan pernyataan tentang keadaan atau situasi yang tidak terdapat sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang melalui kegiatan-kegiatan organisasi. Jadi dua unsur penting tujuan adalah (1) hasil-hasil akhir yang diinginkan di waktu mendatang dengan mana (2) usaha-usaha atau kegiatan-kegiatan sekarang diarahkan. Tujuan-tujuan ini dapat berupa tujuan umum atau tujuan khusus, tujuan akhir, ataupun tujuan antara.

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.

1.2. Perumusan Masalah

Untuk menjadikan penelitian ini lebih terarah, Peneliti menetapkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh faktor individu terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara parsial?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara parsial?
3. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara parsial?
4. Seberapa besar pengaruh faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara simultan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh faktor individu terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara parsial;
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara parsial;
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara parsial;
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Peneliti menetapkan manfaat penelitian menjadi: (1) Praktis, dan (2) Teoritis, sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis: memberi masukan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara tentang besar pengaruh/dampak faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara di tahun 2021.
2. Manfaat Teoritis: memberi ilmu pengetahuan kepada mahasiswa Ilmu Administrasi Publik tentang besar pengaruh/dampak faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara secara parsial dan simultan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori-Teori yang Mendukung

Tinjauan pustaka adalah sinopsis lengkap dari sebuah tema. Segmen yang memberikan arahan yang masuk akal pada poin yang tidak ambigu yang sangat berguna dalam memperoleh garis besar studi seperti penelitian momentum. Melalui survei tertulis, faktor-faktor pemeriksaan akan digambarkan dan dipikirkan sehingga eksplorasi dapat dilakukan. Memberi batasan penelitian dengan menunjukkan faktor-faktor yang berlaku. Penulisan survei juga menjadi acuan bagi para ilmuwan ketika menguraikan strategi penelitian informasi yang dikumpulkan dalam penelitian dan menjadi alasan bagi para ahli dalam menyelesaikan penelitian membawa pemahaman dengan tujuan objektif tinjauan.

2.1.1. Faktor Individu

Individu organisasi yakni Aparatur Sipil Negara merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja organisasi. Berupa hasil kerja pegawai yang secara kualitas dan kuantitas sesuai standar kerja baku yang hanya akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, meliputi faktor individu (kepiawaian, latar belakang, dan demografi) dan faktor epistemologi mencakup interpretasi, sikap, kepribadian, standar kompetensi, dan prakarsa.

Payaman J. Simanjuntak (2011) menyatakan kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan individu, seperti kapasitas dan kemampuan

untuk mengurus pekerjaan yang dipengaruhi oleh kapasitas dan kemampuan kerja, dan inspirasi dan kerja keras, serta sikap kerja (Simanjuntak, 2011). Dalam konteks kepiawaian pegawai akan sangat berhubungan oleh latar belakang akademik dan kursus yang diikuti. Semakin tinggi jenjang pendidikan seorang ASN dan semakin banyak pelatihan yang diikuti akan mempengaruhi kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai juga turut mempengaruhi.

Davis Gordon (1999) menginterpretasikan keterampilan sebagai kecakapan melaksanakan pekerjaan secara sederhana dan jeli. Berkaitan dengan kapasitas dan kemampuan kerja para wakil akan sangat dipengaruhi oleh landasan edukatif dan persiapan yang diikuti. Nadler (1986), kecakapan dalam bekerja membutuhkan latihan atau dapat diartikan sebagai dampak dari seringnya sebuah pekerjaan dilakukan. Sedangkan Dunette (1976) menyebut kecakapan sebagai kemahiran yang dibutuhkan sewaktu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan diperoleh dari kursus yang pernah diikuti dan pengalaman dari pengerjaan tugas-tugas sejenis pada waktu yang lalu.

Robert L. Katz sebagaimana disadur oleh Ulber Silalahi (2002) membagi macam-macam kemampuan menjadi:

1. Kemampuan Teknis (*Technical Skills*)

Kemampuan khusus adalah kemampuan eksplisit untuk menyelesaikan tugas atau kemampuan untuk menggunakan metode, peralatan, teknik atau informasi pada bidang tertentu secara akurat dan sesuai dalam melakukan tugas.

2. Kemampuan Manajerial

Kemampuan manajerial merupakan kemampuan untuk membuat, menyusun, dan mencatat data tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan yang tampak serta kemampuan untuk mengikuti pendekatan dan teknik.

3. Kemampuan Berinteraksi

Kemampuan berinteraksi merupakan kemampuan memahami dan mendorong pihak lain di luar dirinya sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan menyeleksi pegawai, memulai dan menjalin hubungan yang baik, mafhum, mengarahkan dan membimbing, dan menggugah para individu pegawai maupun kelompok.

4. Kemampuan Merancang

Kemampuan yang diperhitungkan adalah kemampuan untuk mengatur dan mengoordinasikan setiap minat dan latihan otoritatif atau kemampuan psikologis untuk mendapatkan, merinci, dan memediasi data yang diperoleh dari berbagai sumber. Ini termasuk melihat asosiasi yang didapat dari berbagai sumber. Asosiasi secara umum, memahami bagaimana hubungan antara unit atau bagian dari keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian itu bergantung satu sama lain dan menebak apa arti penyesuaian setiap bagian untuk keseluruhan. Kemampuan untuk melihat gambaran hierarkis secara umum dengan memasukkan dan merencanakan sejumlah besar latihan adalah keahlian yang diperhitungkan.

5. Kemampuan Analitik

Kemampuan demonstratif berhubungan dengan kapasitas untuk menetapkan pilihan melalui pemeriksaan dan pengujian gagasan tentang kondisi tertentu. Kapasitas untuk dengan cepat membantu alasan asli untuk keadaan tertentu melalui labirin informasi, persepsi, dan realitas.

Spencer dan Spencer (1993) membagi keterampilan, menjadi:

1) Fokus pada Aturan (*Concern for Order*)

Dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi kerentanan dalam iklim umum, terutama yang berkaitan dengan rencana kerja, arahan, data, dan informasi.

2) Inisiatif

Motivasi untuk bertindak melampaui apa yang dituntut atau diharapkan dari tugas mengurus sesuatu.

3) Keterampilan Mempengaruhi

Demonstrasi meyakinkan, membujuk, mempengaruhi, atau menarik orang lain dengan tujuan agar orang lain dapat mendukung rencana mereka.

4) Pencarian Informasi

Seberapa banyak tenaga ekstra yang dihabiskan untuk mengumpulkan lebih banyak data.

Kusumastuti (2017) melengkapi keterampilan dan kemampuan (kapabilitas) sebagai standar kemajuan karena keterampilan muncul dari cara kerja tertentu dalam berperilaku yang mengenali orang yang berkinerja tinggi dan normal. Perilaku kerja tertentu menjadi pembeda antar-individu pegawai yang berkinerja

tinggi dan rata-rata. Organisasi yang dapat menunjukkan kinerja yang baik memahami bahwa kemakmuran mereka bergantung pada kapasitas individu organisasi. Jadi harus dipahami bahwa pelatihan konvensional tidak menjamin setiap pegawai memiliki kepiawaian yang tepat dan sesuai kebutuhan di tempat kerja.

Secara keseluruhan, kompetensi dapat dicirikan sebagai kapasitas yang jelas atau terlihat, sebagai informasi atau kemampuan, mentalitas perilaku, yang dapat mengenali orang-orang yang tinggi/fantastis dan standar atau eksekusi normal di lingkungan kerja. Sehingga kompetensi menjadi sekumpulan cara berperilaku yang berhasil yang menghasilkan eksekusi dominan, informasi, namun informasi yang diterapkan dalam cara berperilaku tertentu, kemampuan dan kemampuan yang dapat ditunjukkan, proses berpikir serta cara berperilaku tertentu yang mencerminkan sebuah alasan.

2.1.2. Budaya Organisasi

Seperti ditunjukkan oleh Stephen P. Robbins (2015), budaya organisasi sebagai sebuah pemahaman umum anggota organisasi dan menjadi sistem makna bersama. Atribut budaya organisasi menurut Robbins:

- a. Budaya menjadi pembeda yang kentara antar-organisasi;
- b. Budaya membawa kesan tersendiri bagi para anggota organisasi;
- c. Budaya menyederhanakan upaya pembangunan komitmen bersama di atas kepentingan pribadi;

- d. Budaya menjadi pemersatu sosial yang memudahkan dalam menyatukan organisasi melalui penetapan standar yang tepat untuk diberlakukan;
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Ciri-ciri budaya organisasi menurut Robbins:

- a. Pengembangan dan pengambilan bahaya, yaitu seberapa banyak spesialis didorong untuk menjadi inventif dan menghadapi tantangan;
- b. Teliti, yakni kesempatan diberikan kepada pegawai menunjukkan kecermatan, kemampuan menganalisis, dan teliti;
- c. Berorientasi pada hasil, yakni keputusan yang diterbitkan mendorong pada pencapaian yang terukur dalam kurun waktu tertentu, jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang;
- d. Berorientasi pada individu, yakni sejauh mana keputusan diterbitkan dengan memperhitungkan hasil pada individu dalam organisasi;
- e. Berorientasi pada tim, yakni sejauh mana kegiatan dapat memberikan dampak kepada tim, bukan individu;
- f. *Forcefulness*, yakni berkaitan dengan keagresifan pegawai;
- g. Stabilitas, yakni budaya organisasi yang sudah baik tetap dipertahankan.

(Robbins, 2015)

Everett M. Rogers (1983) mencirikan inovasi sebagai suatu pemikiran, konsep, praktik, atau objek/benda yang dipahami dan diakui sebagai hal baru oleh individu atau perkumpulan untuk dianut. Charles Edquist, dkk pada *Innovation and Employment* (2001) mencirikan pembangunan sebagai manifestasi baru (sebagai

materi atau sulit dipahami) yang memiliki nilai finansial kritis, yang pada umumnya diselesaikan oleh organisasi atau sekarang dan lagi oleh orang-orang.

Eddie Cade (1997) dan Philip Best (2002) dalam Gunherani (2015) mengartikan risiko berbeda-beda, bergantung pada tujuannya. Risiko lebih tepat didefinisikan sebagai interpretasi atas pendapatan yang tidak pasti. Kerugian finansial yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Soeisno Djojosoedarsoo (2003) mencatat beberapa pengertian risiko sebagaimana yang diutarakan beberapa penulis, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

1. Keragaman hasil yang berpeluang terjadi dalam kurun waktu tertentu;
2. Kerentanan memungkinkan menimbulkan kerugian (*loos*);
3. Peristiwa yang tidak bisa diprediksi;
4. Penyimpangan hasil asli dari hasil yang diantisipasi;
5. Kemungkinan hasil yang unit dalam kaitannya dengan normal.

Dengan atribut-atribut yang direferensikan, akan diperoleh gambaran budaya organisasi yang akan menjadi alasan bagi sikap saling pandang yang dimiliki para pegawai mengenai organisasi, bagaimana melaksanakan kegiatan di dalamnya, dan bagaimana pegawai bertindak. Bila diamati lebih saksama, budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai seperangkat ciri budaya yang mendapatkan posisi penting di organisasi. Sehingga budaya organisasi terhubung dengan bagaimana pekerja melihat atribut budaya organisasi, bukan tentang apakah setiap pegawai dapat menerima budaya atau tidak.

Schein (1985) dalam Riani (2011) mengartikan budaya organisasi menjadi contoh kecurigaan esensial yang ditemukan, dibuat, atau dibuat oleh kelompok

tertentu dengan tujuan agar organisasi lebih inovatif dalam memecahkan persoalan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan baik. Budaya organisasi dibentuk oleh perkumpulan untuk bergerak dalam menaklukkan kesulitan di kemudian hari.

Luthans (1998) mencirikan budaya organisasi sebagai standar dan nilai yang mengarahkan cara berperilaku individu yang berkarakter. Setiap bagian akan bertindak sesuai dengan budaya yang berlaku sehingga dapat diterima. Budaya organisasi juga dianggap sebagai elemen penting dari pemahaman dan praktik pelaku organisasi. Secara langsung, beberapa spesialis membagi unsur-unsur budaya organisasi menjadi:

- 1) Menanamkan identitas bagi anggota organisasi dalam memahami visi, misi, dan menjadi unit integral sebuah organisasi;
- 2) Membangkitkan dan membangun kewajiban terhadap tujuan utama;
- 3) Sebagai acuan standar perilaku dan memperkuat norma-norma perilaku untuk mengontrol pelaku organisasi untuk melakukan kewajiban dan kewajiban mereka dengan sungguh-sungguh dan mahir untuk mencapai tujuan dan target yang disepakati bersama. (Mondy, 1996).
- 4) Membantu merombak kerangka pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk mempertanggungjawabkan dengan tujuan agar pimpinan melakukan persiapan penting, penyusunan program, perencanaan, pengendalian, pengawasan, penilaian, dan lain-lain (Merchant, 1998).

Budaya organisasi memiliki berbagai kualitas. Luthans (1998) membedakan enam kualitas signifikan budaya organisasi, yang secara spesifik yakni:

1. Memperhatikan normalitas sosial; yaitu, ketika individu-individu dalam organisasi bergaul satu sama lain, mereka akan menggunakan bahasa, ungkapan, dan kebiasaan yang serupa terkait dengan penghormatan dan pendekatan untuk bertindak.
2. Standar; khususnya norma perilaku saat ini, mengingat aturan tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan kegiatan apa yang harus dan tidak dapat dilakukan.
3. Kualitas yang dominan; untuk lebih spesifik berbagai kualitas utama yang didorong dan diantisipasi oleh organisasi bahwa individu harus berkontribusi, seperti kualitas item yang tinggi, ketidakhadiran yang rendah, dan efektivitas yang tinggi.
4. Cara berpikir; yaitu, ada berbagai strategi yang mengungkapkan keyakinan organisasi tentang bagaimana perwakilan atau calon pengguna jasa ditangani.
5. Aturan; khusus berbagai aturan berbeda yang berhubungan dengan kemajuan atau hubungan besar dalam organisasi. Perwakilan baru harus terbiasa dengan "ikatan" saat ini atau memutuskan sehingga mereka dapat diakui sebagai individu pertemuan yang tak terbantahkan.
6. Lingkungan organisasi; untuk lebih spesifik "perasaan" lengkap yang dicapai oleh format aktual, cara di mana individu dari asosiasi bekerja sama, dan cara di mana individu dari asosiasi memperlakukan diri mereka sendiri dengan klien dan orang buangan yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan di atas, budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan berhasil-gagalnya kinerja suatu organisasi. Merupakan penentu yang signifikan dari hasil kinerja organisasi, termasuk instansi pemerintah.

Motivasi dan sikap kerja adalah satu lagi bagian penting dari kemampuan tunggal seorang pekerja. Fondasi keluarga, iklim, budaya, dan kualitas ketat yang dianut oleh seorang perwakilan adalah faktor yang membantu inspirasi pekerja dan sikap kerja keras. Perspektif perwakilan tentang pekerjaan, mentalitas dalam bekerja, dan perspektif kehidupan yang bermanfaat merupakan kesan inspirasi dan sikap kerja keras seorang pegawai.

James L. Gibson, dkk (2012) melengkapi pentingnya pemahaman tentang motivasi. Tingkat motivasi yang tinggi memiliki kontribusi tertinggi terhadap kinerja. Seorang pimpinan akan menyukai pegawai yang memiliki inspirasi kerja yang tinggi karena mereka akan berusaha mencari cara yang paling efektif untuk melakukan pekerjaannya. Pegawai ingin tersedia, bekerja, dan menjadi penting bagi kelompok; perwakilan tertarik untuk membantu, mendukung, dan mendorong kolaborator. Meskipun demikian, pada saat itu, tidak ada satu pun metodologi terbaik dalam mengakui inspirasi kerja.

Salah satu penjelasan bagaimana kita bisa menafsirkan inspirasi adalah bahwa tingkat inspirasi yang tinggi sebagai pendukung besar dari kinerja yang luar biasa. Supervisor menyukai perwakilan yang sangat energik karena mereka berusaha mencari cara terbaik untuk memainkan posisi mereka. Mereka perlu datang untuk bekerja dan menjadi penting untuk sebuah kelompok; mereka tertarik untuk membantu, mendukung, dan memberdayakan kolaborator. Perwakilan percaya diri dan konklusif menunjukkan ini dan kegiatan menguntungkan lainnya. Bagaimanapun, melacak pengaturan standar umum untuk mendorong perwakilan dan direktur mungkin tidak akan terjadi, karena tidak ada pendekatan yang paling berhasil. (Gibson, 2012)

Kebutuhan menjadi salah satu bentuk yang mendasari motivasi kerja. Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2002) mengemukakan urutan kebutuhan pegawai sehingga disebut sebagai Lima Kebutuhan Sistem Progresif sebagai berikut:

- a. Kebutuhan mental, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas yang sebenarnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan esensial. Menurut kebutuhan para pegawai ini kebutuhan pegawai ini, pimpinan organisasi perlu memberikan tingkat upah yang adil kepada pegawai.
- b. Kebutuhan keamanan, khususnya kebutuhan akan jaminan dari bahaya, risiko, dan tempat kerja. Berkaitan dengan kebutuhan tersebut, perintis perlu memberikan kompensasi yang baik kepada pegawai.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki tempat, lebih tepatnya harus diakui dalam kelompok unit kerja, koneksi, kolaborasi, dan perasaan dihargai tanpa henti. Persyaratan sosial tercermin dalam empat jenis sentimen, khususnya:
 - 1) Kebutuhan untuk merasa diakui oleh orang lain dengan siapa dia berhubungan dan berkomunikasi dalam pergaulan dan akibatnya dia memiliki *need of bilonging* yang tinggi.
 - 2) Harus diakui sebagai kenyataan bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang luar biasa dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan kepribadian tersebut, setiap individu merasa dirinya berarti, artinya ia memiliki kebutuhan akan arti.

- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak mau kalah sering disebut kebutuhan berprestasi. Tidak ada orang yang bahagia ketika bertemu kekecewaan. Kemudian lagi, dia bahagia ketika dia memuaskan kepuasan.
 - 4) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*need of participation*). Kebutuhan ini sangat diartikulasikan sejauh menyangkut pilihan-pilihan tentang diri sendiri dan usaha sendiri. Jelas, jenis dukungan bisa diubah, misalnya dinasihati, didekati untuk memberikan data, atau didesak untuk memberikan alasan. Berkaitan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu mengakui kehadiran pegawai sebagai individu dari kelompok kerja, melakukan kerja sama kerja yang baik dan koneksi kerja yang menyenangkan.
- d. Kebutuhan akan kepercayaan diri, khususnya yang harus diperhatikan, dihargai oleh orang lain. Sesuai dengan kebutuhan ini, pimpinan organisasi tidak boleh sembarangan memperlakukan pegawai karena mereka harus dihargai dan diberi kompensasi atas pelaksanaan pekerjaan mereka.
 - e. Kebutuhan pemenuhan diri, secara spesifik kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengungkapkan pikiran, memberikan eksplorasi, analisis dan pencapaian. Berkaitan dengan kebutuhan tersebut, pimpinan perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan dengan tujuan agar mereka dapat mewujudkan diri secara tepat dan layak.

Ada beberapa teori motivasi yang dilakukan oleh para ahli yang ditemukan oleh para ilmuwan, di antaranya:

2. Teori Motivasi Berbasis Asumsi

Hipotesis inspirasi dalam terang kepercayaan mengharapakan bahwa pendorong utama seseorang untuk memiliki pilihan untuk bekerja lebih keras adalah akibat langsung dari harapan yang disertai dengan kepastian penuh, bahwa apa yang diusahakan atau dilakukan akan menemukan kesuksesan. Beberapa jenis hipotesis masa kini, definisi hipotetis terkini yang menyatakan bahwa ada tiga gagasan utama yang menentukan tinggi rendahnya motivasi harapan (*expectacy*) disingkat E, Valensi (*valence*) disingkat V, dan peralatan (*instumental*) disingkat dengan I (Miskel, 2014).

3. Teori Motivasi Berdasarkan Keadilan

Wilson Bangun (2012) merumuskan bahwa individu umumnya membandingkan sumber informasi yang mereka berikan dengan pekerjaan mereka dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang mereka lakukan. Masukan-masukan atau sumbangan tersebut baik dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha, sedangkan hasil-hasil yang diterima dalam bentuk penghargaan. Berdasarkan perbandingan tersebut, sebagai konsekuensinya akan diperoleh dua kemungkinan antara lain keadilan (*equity*) dan ketidakadilan (*inequity*). Sesuatu akan dikatakan adil apabila kontribusi sebagai komitmen mereka terhadap asosiasi setara dengan apa yang mereka dapatkan. Kemudian lagi, kecurangan terjadi ketika sumber data tidak setara dengan apa yang didapat.

4. Teori Motivasi Berdasarkan Kepuasan

Teori ini didasari oleh teori dua faktor yang pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, yakni: faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan. Pada umumnya pegawai baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu dapat terpuaskan, baru mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Faktor kepuasan (*satisfaction*) atau biasa disebut *motivator factor* merupakan komponen pendorong bagi pencapaian dan semangat kerja yang terdiri atas: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).

2.1.3. Insentif

Setiap orang memiliki kesamaan pemikiran dalam bekerja, khususnya sebagai suatu cara atau pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pokok sepanjang kehidupan sehari-hari, baik kebutuhan individu maupun keluarga. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi, maka secara antagonis akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya, pekerjaan dibagi antara pemenuhan kebutuhan dan kewajiban pekerjaan.

Pimpinan organisasi yang menyadari kewajibannya harus mengetahui kenyataan ini. Pertimbangan administrasi dalam memenuhi bawahan sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya seorang cikal bakal dalam mencapai tujuan

hierarkis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertimbangan ini dapat diketahui melalui pemberian motivator atau dorongan yang dapat mendorong para wakilnya untuk bekerja dengan segala kemampuannya untuk asosiasi. Semakin menonjol perhatian asosiasi terhadap perwakilan, semakin dinamis pegawai bekerja.

Untuk situasi ini, diperlukan informasi tentang bagaimana meningkatkan tekad pekerja dengan memberikan motivasi atau berbagai jenis keuntungan. Jadi motivasi hanyalah salah satu variabel pendorong untuk memperluas tekad untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai komponen pendorong, motivasi bermaksud untuk membangun asumsi dengan tujuan agar perwakilan dapat menciptakan lebih banyak pelaksanaan pekerjaan daripada yang ditunjukkan.

Gary Dessler mengemukakan pandangan insentif yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (1998) yaitu: insentif keuangan adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pegawai yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya. Lebih lanjut tentang pengertian insentif ini, Martoyo (1992) mengemukakan, pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun ditentukan oleh prestasi kerja.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat dikatakan bahwa insentif merupakan suatu alat perangsang pendorong yang diberikan organisasi agar pegawai dapat lebih berprestasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Menurut T. Hani Handoko (1998) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upaya dan gaji dasar. Jadi dapat

disimpulkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan harus dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu sisi organisasi dan sisi pegawai. Sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Gary Dessler (1987) membagi insentif ke dalam dua tipe yakni:

1. Spot bonus (bonus di tempat) yakni insentif spontan yang dihadiahkan kepada individu untuk prestasi yang belum diukur oleh standar. Program spot bonus di antaranya adalah program insentif individual berupa pemberian pemasukan lebih dan di atas gaji pokok kepada pegawai individual yang memenuhi standar kinerja individu.
2. Upah variabel yakni suatu rencana apa saja yang mengikat upah pada produktivitas atau pada beberapa ukuran lain dari keuntungan perusahaan. Program yang termasuk variabel yaitu:
 - a. Program insentif kelompok, seperti rencana insentif individual namun memberi upah lebih dan di atas gaji pokok kepada semua anggota tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.
 - b. Rencana pembagian laba, sebagai program insentif di seluruh organisasi yang memberikan satu bagian dari laba organisasi kepada pegawai dalam satu periode khusus.
 - c. Program pembagian perolehan, yakni rencana upah di seluruh organisasi yang dirancang untuk memberikan imbalan pada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

Menurut Gary Dessler (1997) insentif dibagi menjadi:

1. Insentif untuk karyawan operasional
 - a. Rencana pekerjaan yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja, yaitu suatu sistem pembayaran yang didasarkan pada jumlah butir yang diproses oleh masing-masing individu pegawai dalam satu unit waktu.
 - b. Rencana jam standar, adalah satu program yang dengannya seorang pekerja dibayarkan satu tarif pokok per jam namun dibayar satu persentase tambahan dari upah yang diberikan untuk produksi yang melebihi standar per jam atau per hari.
 - c. Rencana insentif tim atau kelompok, yakni suatu rencana di mana satu standar produksi ditetapkan untuk satu kelompok kerja spesifik, dan para anggotanya dibayarkan insentif jika kelompok melebihi standar produksi.
2. Insentif untuk para manajer dan eksekutif
 - a. Insentif jangka pendek (bonus tahunan), yaitu rencana-rencana yang dirancang untuk memotivasi kinerja jangka pendek manajer dan diikatkan pada profitabilitas organisasi.
 - b. Insentif jangka panjang, yaitu dimaksudkan untuk memotivasi dan mengimbali manajemen puncak bagi pertumbuhan dan kesejahteraan jangka panjang organisasi. Juga untuk mendorong eksekutif agar tetap bersama organisasi.
3. Insentif untuk para penjual

- a. Rencana gaji, yakni dalam rencana gaji para penjual dibayarkan suatu gaji yang tetap, walaupun mungkin ada insentif dalam bentuk bonus, hadiah kontes penjualan, dan hal-hal sejenis.
 - b. Rencana komisi, yaitu rencana-rencana komisi membayar para penjual dengan proporsi langsung dari penjualan mereka.
 - c. Rencana kombinasi, yakni di kebanyakan perusahaan membayar para penjual mereka dengan suatu kombinasi gaji dan komisi serta ada komponen gaji yang dapat diukur dalam kebanyakan rencana tersebut.
4. Insentif untuk profesional lain
- a. Upah prestasi sebagai suatu insentif, yakni peningkatan gaji apa saja yang dihadiahkan kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerja individual.
 - b. Insentif untuk karyawan profesional, yakni bonus untuk para profesional cenderung menggambarkan satu bagian yang relatif kecil dari upah total mereka.
5. Insentif di seluruh organisasi
- a. Rencana pembagian laba, yakni satu rencana di mana kebanyakan karyawan berbagai laba perusahaan.
 - b. Rencana kepemilikan saham karyawan, yakni perusahaan menyumbang saham dari stoknya sendiri kepada orang kepercayaan, di mana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun.

- c. Rencana Scanlon, yakni suatu rencana insentif yang dikembangkan dan dirancang untuk mendorong kerjasama, keterlibatan, dan berbagai tunjangan.
- d. Rencana pembagian perolehan, yakni suatu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

Di samping insentif yang berbentuk uang, peningkatan tanggung jawab untuk memberi wewenang kepada karyawan dan mempertinggi kualitas kerja mereka juga termasuk insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.1.4. Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2002) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud di sini dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai.

Kinerja merupakan suatu konsep yang berbicara tentang hasil kerja, prestasi kerja atau *performance*. Pendapat para ahli tentang kinerja pun beragam, dengan titik perhatian yang berbeda. H. John Bernardin and Joyce E.A. Russel (1998) mengemukakan bahwa “*Performance is defined as the record of outcomes produced on specified time period.*” Sementara itu Payaman J. Simanjuntak mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas

tertentu (Simanjuntak, 2011). Sejalan dengan yang dikemukakan Bastian (2001) bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Bastian, 2001).

Beranjak dari pendapat di atas, kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Sementara Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah “keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hal ini dipertegas oleh Mangkunegara (2007) bahwa kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Dari definisi-definisi di atas dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri atas:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan;
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas, dan lain sebagainya;
- c. Pencapaian tujuan organisasi;

- d. Periode waktu tertentu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan sebuah penelitian, tidak akan terlepas dengan penelitian terdahulu. Sebagai perbandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya. Memudahkan dalam menentukan langkah-langkah sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori dan konsep. Penelitian terdahulu juga bermanfaat untuk mengetahui struktur keilmuan terkait dengan masalah yang diteliti yang dibuat oleh peneliti lainnya, menggambarkan secara jelas perbedaan penelitian yang tengah dikerjakan dengan penelitian terdahulu, menghindari dari penjiplakan, dan memperkuat atau mendukung kekuatan penelitian sebab terdapat referensi ilmiah lain yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dikerjakan.

Adapun penelitian terdahulu yang diperoleh oleh Peneliti adalah:

1. Penelitian oleh Donny Kurniawan (2017) berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya kinerja yang dicapai oleh karyawan mengarahkan peneliti untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden

karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang telah ditentukan dan responden yang ditetapkan sebanyak 55 responden atau karyawan divisi marketing. Data yang diperoleh tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji regresi berganda serta uji hipotesis. Hasil 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.

2. Penelitian oleh Nur Amaliah Suyuti, dkk (2020) berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi kerja Terhadap pengaruh Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan*. Pada penelitian ini, organisasi, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei. Populasi penelitian adalah semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep yang berjumlah 103 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 103 orang pegawai. Analisis data

menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). 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.

3. Penelitian oleh Ayu Suraiya (2021) berjudul *Pengaruh Pemberian Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Cabang Antasari Bandar Lampung*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance cabang Antasari Bandar Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tunas Finance cabang Antasari Bandar Lampung. Di mana karyawannya berjumlah sebanyak 95 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini dapat dilihat dari uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Kemudian hasilnya menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tunas Finance Cabang Antasari Bandar Lampung. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tunas Finance cabang Antasari Bandar Lampung. Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tunas Finance Cabang Antasari Bandar Lampung, Maka Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan 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.

Tabel 2.1. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

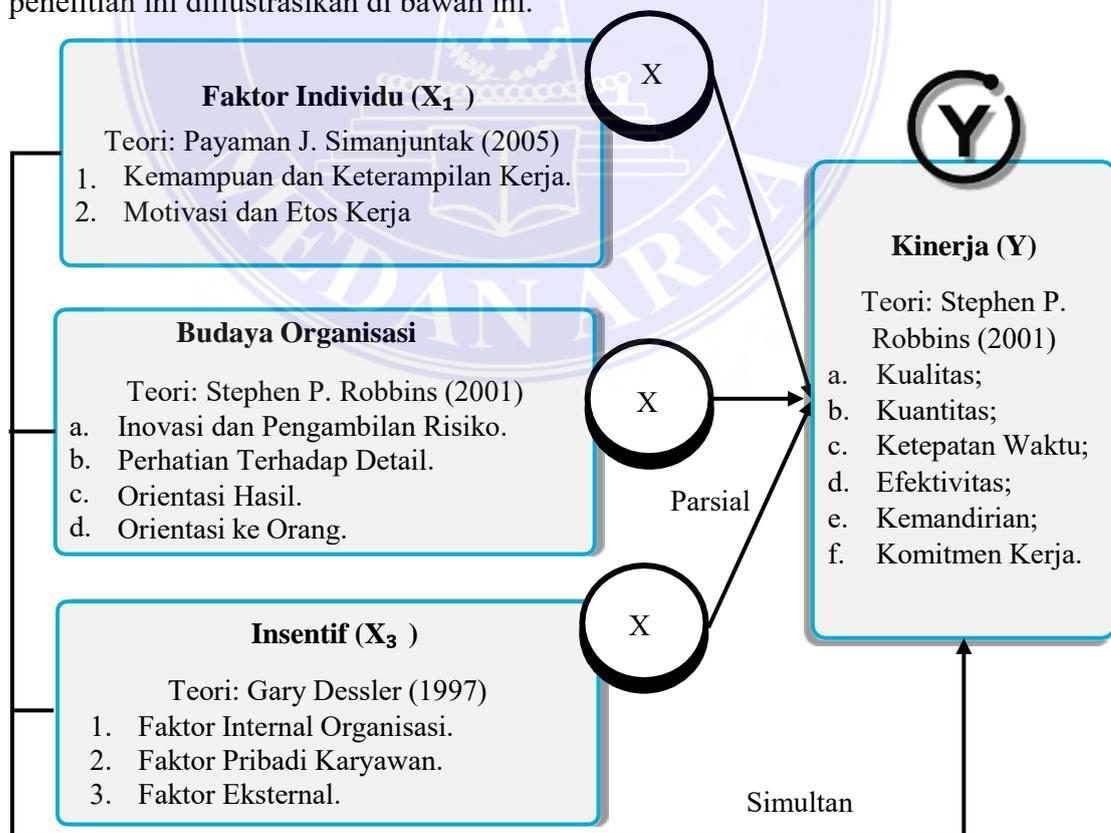
No.	Penelitian Terdahulu	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Donny Kurniawan (2017): Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel dominan didapatkan pada variabel budaya organisasi.	Secara simultan variabel budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu. Donny Kurniawan (2017) menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja. Sedangkan pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah faktor individu, budaya organisasi, insentif, dan kinerja. 2. Pada penelitian ini variabel dominan yang mempengaruhi kinerja secara parsial adalah variabel insentif.
2.	Nur Amaliah Suyuti, dkk (2020): Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi kerja Terhadap pengaruh Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten	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	Secara simultan variabel budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu. Nur Amaliah Suyuti (2020) menggunakan variabel budaya organisasi, insentif, motivasi kerja, dan kinerja. Sedangkan pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah faktor individu, budaya organisasi, insentif, dan kinerja.

No.	Penelitian Terdahulu	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Pangkajene dan Kepulauan	menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan karena mempunyai angka beta dan <i>standardized coefficient</i> lebih besar dari variabel lainnya.		2. Pada penelitian ini variabel dominan yang mempengaruhi kinerja secara parsial adalah variabel insentif.
3.	Ayu Suraiya (2021): Pengaruh Pemberian Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Cabang Antasari Bandar Lampung	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tunas Finance Cabang Antasari Bandar Lampung. Komunikasi (X ₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tunas Finance cabang Antasari Bandar Lampung. Budaya Organisasi (X ₃) berpengaruh positif dan	Insentif menjadi variabel dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Perbedaan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu Ayu Suraiya (2021) menggunakan variabel insentif, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja. Sedangkan pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah faktor individu, budaya organisasi, insentif, dan kinerja.

No.	Penelitian Terdahulu	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		<p>signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tunas Finance Cabang Antasari Bandar Lampung, Maka Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan 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.</p>		

2.3. Kerangka Pemikiran

I Made Laut Mertha Jaya (2020) menyimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model (gambar) konsep yang menjelaskan hubungan antara variabel satu dan yang lainnya. Kerangka pemikiran disusun berdasarkan pada beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Sehingga memunculkan beberapa asumsi yang membentuk semacam bagan alur pemikiran, yang dirumuskan juga ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Biasanya berbentuk diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Dibuat berdasarkan pada rumusan masalah penelitian, dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan di antara beberapa konsep tersebut. Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini diilustrasikan di bawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan berupa prediksi Peneliti mengenai hal-hal yang akan ditemukan dalam penelitian. Menjadi jawaban sementara atau tentatif yang digunakan untuk pertanyaan penelitian yang belum dilakukan pengujian. Merupakan komponen penting dalam sebuah penelitian sebagai instrumen kerja teoritis, bersifat sementara dan bukanlah tahap akhir dari penelitian, dan sebagai instrumen kemajuan ilmu.

Good and Scates (2005) dalam Rusiadi, dkk (2014) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya. Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah tingkat kebenarannya sehingga masih harus diuji menggunakan teknik tertentu. Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Melengkapi pernyataan tersebut, Sekaran (2007) mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan dapat menemukan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

- » Apakah Faktor Individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{0\ 1}$: Tidak terdapat pengaruh antara faktor individu terhadap kinerja pegawai.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh antara faktor individu terhadap kinerja pegawai.

- » Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{0\ 1}$: Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

- » Apakah insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{0\ 1}$: Tidak terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_2 : Terdapat pengaruh antara faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara sebagai salah satu instansi pemerintah dan yang dijadikan objek penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Waktu penelitian yang dipilih adalah Februari hingga Maret 2022.

Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian

KEGIATAN	BULAN															
	Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan Penelitian																
Pembuatan Proposal dan Bimbingan																
Seminar proposal																
Penelitian lapangan																
Pengolahan data dan bimbingan																
Seminar hasil / sidang																

3.2. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang akan dilakukan adalah Penelitian Kuantitatif. I Made Laut Mertha 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.

The measurement process for quantitative research flows in a straightforward sequence: first conceptualization, followed by operationalization, followed by applying the operational definition or measuring to collect the data. Quantitative researchers developed several ways to rigorously link abstract ideas to measurement procedures that will produce precise quantitative information about empirical reality. (Neuman, 2007)

I Made Laut Mertha Jaya (2020) membagi jenis-jenis penelitian kuantitatif berdasarkan cara pengolahannya menjadi:

1. Penelitian Deskriptif, yakni penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Penelitian ini bersifat independen untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang diuji. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan nilai mean, median, modus, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, frekuensi, dan persentase. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau bidang tertentu.
2. Penelitian Komparatif, yakni penelitian yang diarahkan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel memiliki perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti. Dilakukan secara alami dengan mengumpulkan data dengan suatu

instrumen dan hasilnya dianalisis secara statistik untuk mencari perbedaan variabel yang satu dengan variabel lainnya.

3. Penelitian Asosiatif, yakni penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala fenomena tertentu. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi.
4. Penelitian Pengaruh, yakni penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pengolahan data melalui uji regresi linier dan regresi logistik.
5. Penelitian Struktural, yakni penelitian yang menggambarkan hubungan dan hipotesis struktural. Hubungan struktural dalam bentuk hubungan antar-variabel dependen dan independen yang di antaranya ada variabel penyela/penengah (*intervening*).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memilih untuk menggunakan metode penelitian kuantitatif pengaruh. Hal ini 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.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

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.

Tabel 3.2. Populasi Penelitian

No.	Ruang/Unit Kerja/Jabatan	Jumlah ASN
1	Bupati	
	1) Pelaksana	1
2	Wakil Bupati	
	1) Pelaksana	1
3	Sekretaris Daerah	1
	1) Pelaksana	1
4	Asisten Pemerintahan, Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Rakyat	1
5	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1
6	Asisten Administrasi Umum	1
7	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik	1
	1) Pelaksana	22
8	Staf Ahli Bupati Bidang Perekonomian, Keuangan dan Pembangunan	1
	1) Pelaksana	22
9	Staf Ahli Bupati Bidang Keistimewaan Aceh, Sumber Daya Manusia dan Kerjasama	1
	1) Pelaksana	13
	1. Kepala Bagian Pemerintahan	1
	a. Subbagian Administrasi Pemerintahan	1

No.	Ruang/Unit Kerja/Jabatan	Jumlah ASN
	b. Subbagian Administrasi Kewilayahan	1
	c. Subbagian Otonomi Daerah	1
	a) Pelaksana	7
2.	Kepala Bagian Hukum	1
	a. Subbagian Perundang-Undangan	1
	b. Subbagian Bantuan Hukum	1
	c. Subbagian Dokumentasi dan Informasi	1
	a) Pelaksana	2
3.	Kepala Bagian Keistimewaan dan Kesejahteraan Rakyat	1
	a. Subbagian Keistimewaan dan Keagamaan	1
	b. Subbagian Kesejahteraan Sosial	1
	c. Subbagian Kesejahteraan Masyarakat	1
	a) Pelaksana	2
4.	Kepala Bagian Kerjasama	1
	a. Subbagian Fasilitasi Kerjasama Dalam Negeri	1
	b. Subbagian Fasilitasi Kerjasama Luar Negeri	1
	c. Subbagian Evaluasi Kerjasama	1
	a) Pelaksana	2
5.	Kepala Bagian Perekonomian	1
	a. Subbagian Pembinaan BUMD dan BLUD	1
	b. Subbagian Pengendalian dan Distribusi Perekonomian	1
	c. Subbagian Perencanaan dan Pengawasan Ekonomi Mikro Kecil	1
	a) Pelaksana	1
6.	Kepala Bagian Administrasi Pembangunan	1
	a. Subbagian Penyusunan Program	1
	b. Subbagian Pengendalian Program	1
	c. Subbagian Evaluasi dan Pelaporan	1
	a) Pelaksana	5
7.	Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	1
	a. Subbagian Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	1
	b. Subbagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik	1
	c. Subbagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa	1
	a) Pelaksana	17
8.	Kepala Bagian Sumber Daya Alam	1
	a. Subbagian Sumber Daya Alam Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	1
	b. Subbagian Sumber Daya Alam Pertambangan dan Lingkungan Hidup	1

No.	Ruang/Unit Kerja/Jabatan	Jumlah ASN
	c. Subbagian Sumber Daya Alam Energi dan Air	1
	a) Pelaksana	0
9.	Kepala Bagian Umum	1
	a. Sub Bagian Tata Usaha Kepegawaian	1
	b. Sub Bagian Perlengkapan	1
	c. Sub Bagian Umum Rumahtangga	1
	a) Pelaksana	4
10.	Kepala Bagian Organisasi	1
	a. Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan	1
	b. Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana	1
	c. Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi	1
	a) Pelaksana	0
11.	Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	1
	a. Subbagian Bagian Protokol	1
	b. Subbagian Bagian Komunikasi Pimpinan	0
	c. Subbagian Bagian Dokumentasi Pimpinan	1
	a) Pelaksana	2
12.	Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan	1
	a. Subbagian Bagian Perencanaan	1
	b. Subbagian Bagian Keuangan	1
	c. Subbagian Bagian Pelaporan	1
	a) Pelaksana	9
Total		165

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara (2021)

3.3.2. Sampel

Contoh penting untuk kuantitas atribut yang dipindahkan oleh populasi. Dalam menentukan jumlah tes, mengetahui beberapa teknik pemeriksaan adalah penting. Prosedur pemeriksaan adalah strategi pengujian yang secara ekstensif dipartisi menjadi dua kelas, khususnya: pemeriksaan kemungkinan dan pengujian non-kemungkinan. Arikunto (2002) mencirikan contoh adalah bagian atau agen dari rakyat yang dianggap. Dalam hal jumlah responden kurang dari 100, maka

diambil seluruh contoh sehingga penelitiannya adalah studi kependudukan. Sementara itu, dalam hal jumlah responden lebih dari 100, yang diperiksa adalah 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih.

Metode pemeriksaan dalam penelitian ini adalah 15% yang ditujukan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah $15\% \times 165 = 24,75$ dibulatkan menjadi 25 individu.

Tabel 3.3. Penentuan Jumlah Sampel

N	10%	15%	20%	25%
165	16,5	24,75	33	41,25

3.4. Jenis Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu primer. Rusiadi, dkk (2014) merinci data primer adalah data yang dihasilkan dan dikumpulkan langsung dari sumber data. Disebut juga sebagai data asli atau data baru yang bersifat *up to date*. Dalam memperoleh data mengharuskan peneliti untuk mengumpulkan langsung menggunakan teknik seperti halnya observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, Peneliti memilih teknik pengumpulan data melalui penyebaran dan pengisian daftar pernyataan 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:

1. Angket atau kuesioner, merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang diketahui olehnya. Adalah satu set tulisan tentang pertanyaan yang diformulasi supaya responden mencatat jawabannya, biasa terbuka alternatif jawaban ditentukan.
2. Wawancara dapat dilakukan dengan individu tertentu untuk mendapatkan data atau informasi tentang masalah yang berhubungan dengan satu subjek tertentu atau orang lain. Instrumen penelitian dari teknik wawancara dapat menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) dan daftar cocok (*checklist*).
3. Pengamatan atau observasi, dapat menggunakan instrumen penelitian berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, panduan observasi (*observation sheet* atau *observation schedule*), dan daftar cocok (*checklist*).
4. Ujian atau tes, dapat menggunakan instrumen penelitian berupa soal ujian (soal tes atau tes) dan inventori.
5. Dokumentasi, dapat menggunakan instrumen penelitian berupa daftar cocok (*checklist*) dan tabel.

3.6. Teknik Analisis Data

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 mempunyai gradasi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Gradasi Skala Likert

Jawaban Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.1. *The Statistical Package for The Social Sciences (SPSS)*

The Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) adalah aplikasi yang cocok untuk melakukan pemeriksaan faktual yang kompleks dan penanganan informasi dalam iklim grafis menggunakan menu penjelasan langsung. Dibat pada tahun 1968 oleh Norman Nie - seorang alumni mahasiswa Fakultas Ilmu Politik dari Stanford University - sebelum berkembang pesat, SPSS awalnya dibuat untuk

berpikir kritis yang terukur dalam sosiologi. Seiring dengan semakin populernya program ini, saat ini SPSS dapat diterapkan di segala bidang. Lebih dari 250.000 organisasi dan banyak orang di seluruh planet ini di berbagai bidang menggunakannya dalam penanganan informasi terukur.

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Di mana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

X₁ : Faktor Individu

X₂ : Budaya organisasi

X₃ : Insentif

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e). Jika probabilitas $>$ nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.8.4. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.

3.8.5. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

3.8.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.8.7. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana. Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Sementara regresi, oleh beberapa ahli didefinisikan sebagai berikut:

1. Analisis regresi oleh Nawari (2010) didefinisikan sebagai sebuah cara sederhana dalam melakukan investigasi mengenai relasi fungsional antara

variabel-variabel berbeda. Relasi antara variabel tersebut dituliskan dalam sebuah model matematika. Di dalam model regresi sendiri terdapat dua bagian variabel yakni variabel respons dan variabel bebas. Variabel respon juga disebut variabel penduga (*predictor variable*) atau variabel *eksplanatori*.

2. Danang Sunyoto (2007) menyebutkan analisis regresi merupakan bagian integral di dalam peramalan. Dalam konteks ini yaitu menurut data-data yang diolah melalui cara-cara statistik yang kemudian dibuat suatu kesimpulan. Penggunaan analisis regresi berguna untuk mengetahui sejauh mana sebuah variabel memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya.
3. Ali Hasan (2008) mengelompokkan regresi ke dalam alat ukur yang dipakai mengukur keberadaan korelasi antar-variabel. Regresi diartikan sebagai ramalan atau taksiran. Bisa menganalisis korelasi secara lebih akurat sebab dalam analisis regresi sukar menunjukkan tingkat perubahan sebuah variabel pada variabel lainnya bisa ditentukan. Menggunakan analisis regresi, peneliti bisa memprediksi atau meramal nilai variabel bebas dengan lebih akurat.
4. Francis Galton (1886) menyebutkan analisis regresi berhubungan dengan studi tentang ketergantungan dari sebuah variabel yang dinamakan variabel tak bebas (*dependent variabel*), terhadap satu variabel yang menerangkan dengan tujuan memprediksi atau memperkirakan nilai-nilai variabel tak bebas apabila nilai variabel yang menerangkan telah diketahui. Variabel yang menerangkan itu dinamakan variabel bebas (*independent variabel*).

Dalam mempelajari hubungan-hubungan variabel, terdapat dua analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

5. David Olson dan Yong Shi (2008) Regresi dalam buku *Pengantar Ilmu Penggalan Data Bisnis* berarti sebagai salah satu perangkat dasar dalam analisis yang dapat dipakai untuk membuat model prediktif untuk bermacam jenis data.
6. Damodar N. Gujarati (2006) menyebutkan analisis regresi ialah suatu kajian pada hubungan sebuah variabel yang dinamakan variabel yang diterangkan dengan satu atau lebih variabel yang menerangkan. Variabel pertama dikenal juga dengan variabel terganggu dan variabel kedua dikenal juga dengan variabel bebas. Variabel bebas lebih dari satu menggunakan analisis regresi linier berganda sebab pengaruh variabel-variabel bebas dikenakan pada variabel terganggu.
7. Levin dan Rubin (1998) menyebutkan regresi dipakai dalam menentukan sifat-sifat serta kekuatan relasi antara dua variabel juga meramalkan nilai sebuah variabel yang belum diketahui yang berlandaskan pengamatan di masa lampau pada variabel itu juga variabel lain. (Studinews, 2020)

3.9. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Definisi ide umumnya memberikan klarifikasi singkat, jelas, dan tegas terkait dengan ide-ide yang ada dengan menggunakan pemahaman mereka sendiri.

Gagasan yang disinggung untuk situasi ini dapat dicirikan sebagai pemikiran teoritis atau pemikiran umum yang muncul di otak, wacana, atau pemikiran.

Gagasan dianggap sebagai perenungan dan keyakinan dasar. Menganggap bagian penting dalam semua bagian kognisi. Definisi yang masuk akal juga dianggap sebagai refleksi yang dikomunikasikan sebagai kata-kata sehingga mereka dapat membantu memahami sesuatu, dalam hal apapun, dipandang cocok untuk menggambarkan sesuatu tentang atribut teoretis dan hubungannya dengan elemen terapan lainnya.

Azwar dalam *Research Methods* (2007) mengandaikan bahwa definisi-definisi yang diperhitungkan adalah perkembangan gagasan-gagasan yang dianggap sebagai definisi-definisi yang masih berupa gagasan-gagasan dan implikasi-implikasinya masih sangat konseptual meskipun dalam hal apapun dapat dilihat secara alami. Alasan untuk definisi yang dihitung seharusnya memiliki opsi untuk menjernihkan ide tertentu untuk membuatnya lebih jelas pentingnya karena, dalam kasus seperti itu hanya memiliki definisi fungsional, estimasi yang dibuat dalam ulasan tidak akan terlalu signifikan karena ide tersebut tidak diketahui dan tidak memiliki ide yang paling kabur apa yang sedang diperkirakan.

3.9.1. Definisi Konsep

3.6.1.1. Faktor Individu

Payaman J. Simanjuntak dalam *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (2011) berpusat di sekitar elemen tunggal perwakilan yang sangat memengaruhi eksekusi individu yang secara lugas dan akan memengaruhi eksekusi hierarkis. Elemen individu juga dapat diubah menjadi keterampilan individu. Kemampuan tunggal diisolasi menjadi:

1. Kapasitas dan Keterampilan Kerja

Kapasitas dan kemampuan kerja setiap individu dipengaruhi oleh kondisi kesehatan fisik dan psikologis seseorang, instruksi, persiapan yang dikumpulkan, dan wawasan kerja. Kesehatan yang sesungguhnya membuat seseorang mampu dan fase berusaha dengan sungguh-sungguh dan panjang. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan segera menjadi lemah dan lelah, serta tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat. Begitu pula dengan masalah mental karena ketidakpuasan dan masalah keuangan, membuat perwakilan saling bertentangan dan tidak berkumpul dalam mengurus bisnis.

Sekolah dan persiapan penting untuk usaha manusia. Semakin lama seseorang menghabiskan waktu untuk sekolah dan persiapan, semakin tinggi kapasitas atau kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, semakin tinggi pamerannya. Apalagi dengan pengalaman kerja yang dapat mengembangkan dan memperluas kapasitas kerja. Semakin sering seseorang melakukan hal yang sama, semakin berbakat, dan semakin cepat seseorang mengurus bisnis. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, semakin boros dan semakin besar pengalaman kerjanya, dan mempertimbangkan pelaksanaan yang diperluas.

2. Inspirasi dan Etos Kerja

Inspirasi dan sikap kerja keras adalah variabel individu penting berikut untuk mendukung jaminan. Selain itu dipengaruhi oleh landasan keluarga, iklim daerah setempat, budaya dan kualitas ketat yang dianut. Inspirasi dan

sikap kerja keras seseorang dapat diperkirakan dengan mengkaji 3 (tiga) hal, yaitu:

a. Perspektif individu tentang pertunjukan

Banyak orang menganggap pekerjaan hanya sebagai posisi terbuka dan jenis pendapatan. Banyak spesialis tidak merasa dan karenanya tidak memanfaatkan pertunjukan sebagai kesempatan berharga untuk memperoleh wawasan kerja, informasi dan kemampuan, pintu terbuka yang potensial untuk membangun panggilan dan metode untuk realisasi diri.

b. Sikap dalam mengurus bisnis

Douglas McGregor dalam Payaman J. Simanjuntak (2011) membedakan sikap individu dalam mengurus bisnis menjadi 2 (dua) perkumpulan, yaitu:

1) Pengumpulan primer disinggung sebagai perspektif X dengan kualitas, antara lain: tidak senang bekerja, kurang agresif, suka berkoordinasi, dan menjauhi tanggung jawab. Pertemuan ini sulit untuk mencapai eksekusi yang unggul.

2) Pengumpulan selanjutnya disinggung sebagai perspektif Y, antara lain dengan atribut: senang bekerja, memiliki cita-cita tinggi, dan bersedia mengakui tanggung jawab. Pertemuan ini adalah sesuatu yang bertentangan dengan perspektif X, dan terikat untuk mencapai eksekusi yang unggul.

c. Sikap hidup yang berguna.

Keterampilan individu ketiga ini merupakan sikap hidup yang secara konsisten berusaha untuk meningkatkan dan meningkatkan baik dalam pekerjaan dan kapasitas, serta dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang menjalani kehidupan yang bermanfaat sebagai suatu peraturan memiliki eksekusi elit. Kemudian lagi, individu yang hanya mengurus tanggung jawab mereka, merasa sulit untuk memberikan eksekusi yang unggul.

3.6.1.2. Budaya Organisasi

J.P. Kotter (2007) dalam Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2015) memisahkan kemampuan sosial menjadi empat, lebih spesifiknya:

1. Budaya berperan untuk mencirikan batas. Membuat antara kontras hierarkis;
2. Menyampaikan rasa karakter bagi individu dari pergaulan;
3. Budaya akan bekerja dengan kewajiban untuk hal-hal yang lebih menonjol daripada keadaan pribadi individu;
4. Tingkatkan kekuatan kerangka sosial. Budaya adalah keajaiban sosial yang mengikat asosiasi dengan memberikan norma pada apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh perwakilan.

3.6.1.3. Insentif

Gary Dessler (1998) menjelaskan beberapa pedoman dalam penetapan rencana insentif, berupa:

1. Pastikan bahwa usaha dan imbalan itu langsung terkait, yakni rencana insentif hendaknya memberi imbalan kepada pegawai dalam proporsi langsung terhadap peningkatan produktivitas. Pegawai harus juga memahami bahwa mereka dapat benar-benar melakukan tugas-tugas yang dituntut. Dengan demikian, standar harus dapat diperoleh dan organisasi harus memberikan alat-alat, perlengkapan yang diperlukan.
2. Membuat rencana yang dapat dipahami dan mudah dikalkulasi oleh pegawai, yakni pegawai hendaknya mampu menghitung dengan mudah imbalan yang akan mereka terima untuk berbagai usaha.
3. Tetapkan standar yang efektif, standar ini hendaknya dapat dinilai sebagai hal yang adil oleh para pegawai, standar hendaknya tinggi tetapi masuk akal. Tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan ditetapkan secara terperinci dan dapat diukur karena akan lebih efektif daripada hanya mengatakan “lakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya”.
4. Jamin standar yang telah ditetapkan, yakni pandanglah standar sebagai suatu kontrak dengan pegawai. Apabila program insentif telah dilaksanakan maka hendaknya bertindak sangat hati-hati sebelum menurunkan jumlah insentif.
5. Jamin suatu tarif pokok, yakni khususnya bagi karyawan pabrik, upah pokok karyawan sebaiknya dijamin, maka karyawan akan mengetahui bahwa apapun yang akan terjadi setidaknya mereka akan memperoleh upah pokok minimum yang sudah dijamin.

Di Kabupaten Aceh Tenggara, insentif di antaranya diterjemahkan dalam bentuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Dalam Peraturan Bupati

Aceh Tenggara Nomor 34 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2021, tambahan penghasilan adalah penghasilan di luar gaji yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan memperhatikan asas kewajaran dan kepatutan berdasarkan kemampuan keuangan daerah.

Maksud dan tujuan diberikannya tambahan penghasilan kepada PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tenggara adalah tambahan penghasilan dalam rangka peningkatan disiplin, kinerja, dan produktivitas PNS. Pasal 3 peraturan bupati tersebut juga menjabarkan:

1. Tambahan penghasilan diberikan kepada pejabat yang secara nyata bekerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ditetapkan Pemerintah Kabupaten Aceh Tenggara;
2. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja diberikan kepada:
 - a. Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tenggara;
 - b. Asisten Pemerintahan, Keistimewaan Aceh, dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara;
 - c. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara;
 - d. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara;
 - e. Staf Ahli Bupati Bidang Pengawasan, Pemerintahan, Hukum dan Politik Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara;

- f. Staf Ahli Bupati Bidang Perekonomian, Keuangan dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara; dan
- g. Staf Ahli Bupati Bidang Keistimewaan Aceh, Sumberdaya Manusia dan Kerjasama Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

Terdapat syarat yang ditetapkan dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara, berupa kewajiban masuk kerja setiap Senin hingga Kamis sejak pukul 07.45 WIB hingga pukul 16.45 WIB, dan Jumat masuk kerja pukul 07.45 WIB dan pulang pukul 15.45 WIB. Disertai dengan pemberlakuan potongan apabila tidak memenuhi kewajiban mengikuti apel gabungan setiap Senin, keluar daerah tanpa alasan sah, tidak memenuhi kewajiban mengisi daftar hadir, dan tidak hadir untuk bekerja tanpa alasan sah.

Peraturan Bupati Aceh Tenggara Nomor 34 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2021 menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

3.6.1.4. Kinerja

Menurut Wirawan (2009) eksekusi adalah hasil yang disampaikan oleh kemampuan atau tanda-tanda tugas atau panggilan dalam waktu tertentu. Berasal dari pemikiran eksekusi yang mengandung arti karena pekerjaan/prestasi. Eksekusi

memiliki kepentingan yang lebih luas - selain konsekuensi dari pekerjaan - tetapi juga mencakup bagaimana siklus kerja terjadi. Prawirosentono (2008) memisahkan petunjuk pelaksanaan yang terdiri dari: kelayakan, kewajiban, disiplin, dan dorongan. Sementara itu, bagian dari eksekusi representatif harus terlihat sebagai:

1. Konsekuensi dari pekerjaan, bagaimana seseorang menyelesaikan sesuatu;
2. Disiplin, tepatnya ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan;
3. Kewajiban dan partisipasi, bagaimana seseorang dapat berfungsi dengan baik bahkan terlepas dari manajemen. (Mangkunegara, 2002)

Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah telah menetapkan standar waktu kerja bagi pegawai pada lembaga pemerintah selama 37,5 jam per minggu. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja menjelaskan hari kerja dan jam kerja efektif. Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Sebagaimana yang berlaku di Kabupaten Aceh Tenggara, hari kerja efektif adalah 5 (lima) hari kerja. Dengan rincian jumlah hari per tahun 365, libur Sabtu-Minggu 104 hari, libur resmi 14 hari, cuti 12 hari, dan jumlah hari libur 130 hari. Sehingga hari kerja efektif 365 hari dikurangi 130 hari jumlah hari libur maka diperoleh jumlah hari kerja efektif 235 hari per tahun.

Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (*allowance*) seperti untuk istirahat makan,

melepas lelah, buang air, dan sebagainya. *Allowance* rata-rata sekitar 30 persen dari jumlah jam kerja formal. Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 1 Tahun 2020 merinci, jam kerja formal per minggu adalah 37 jam 30 menit. Jam kerja efektif per minggu – setelah dikurangi waktu luang sebesar 30 persen – adalah 26,25 jam atau dibulatkan menjadi 26 jam 30 menit. Sementara jam kerja tidak efektif per minggu adalah 11 jam.

Pengukuran terhadap kinerja pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sebagai ketentuan pelaksanaan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Simanjuntak (2011) mengartikan, pameran individu dapat diperkirakan dengan dua cara, pertama, melihat konsekuensi dari menetralkan hasil *benchmark* yang harus dicapai serta kedua, membandingkan pekerjaan yang dilakukan dengan serangkaian tanggung jawab yang diharapkan. selesai. Hasil atau fokus yang ingin dicapai dapat terdiri dari lebih dari satu jenis. Demikian pula, tugas yang harus diselesaikan dapat terdiri dari lebih dari satu jenis.

3.9.2. Definisi Operasional

Russiadi, dkk (2014) melengkapi definisi fungsional sebagai penjabaran dari makna faktor eksplorasi dan penanda. Selain itu, definisi fungsional juga menggambarkan perkiraan faktor dan penanda yang dibuat dalam eksplorasi. Definisi fungsional adalah bagian dari pemeriksaan yang memberi kita data tentang bagaimana mengukur faktor. Ini juga merupakan klarifikasi titik potong atau tingkat faktor eksplorasi, untuk bekerja dengan estimasi dan persepsi serta peningkatan instrumen/instrumen estimasi. Kerlinger memberikan dua jenis definisi fungsional, untuk lebih spesifik: definisi fungsional yang dapat diperkirakan dan definisi fungsional eksplorasi. Makna fungsional terukur menyatakan suatu gagasan yang dapat diperkirakan dalam pemeriksaan. Sedangkan makna fungsional dari analisis percobaan menggambarkan secara mendalam faktor-faktor yang diperiksa.

Mengingat definisi di atas, ilmuwan berencana untuk menggunakan definisi fungsional percobaan. Yang digambarkan seperti di bawah:

Tabel 3.5. Variabel, Indikator, dan Dimensi

Variabel	Indikator	Dimensi
Faktor Individu (X ₁)	1. Kemampuan dan Keterampilan Kerja	1. Kesehatan Fisik
		2. Jiwa Individu yang Bersangkutan
		3. Pendidikan
		4. Akumulasi pelatihan
		5. Pengalaman kerja
	2. Motivasi dan Etos Kerja	1. Latar belakang keluarga
		2. Lingkungan masyarakat
3. Budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya		
	1. Inovasi dan Pengambilan Risiko	Sejauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko

Variabel	Indikator	Dimensi
Budaya Organisasi (X ₂)	2. Perhatian Terhadap Detail	1. Kecermatan
		2. Analisis
		3. Perhatian terhadap detail/rincian
Insentif (X ₃)	1. Faktor Internal Organisasi	Dana Organisasi dan Serikat Pekerja
	2. Faktor Pribadi Karyawan	1. Produktivitas kerja
		2. Posisi dan jabatan
		3. Pendidikan dan pengalaman
		4. Jenis dan sifat pekerjaan
	3. Faktor Ekstern	1. Penawaran dan permintaan kerja
		2. Biaya hidup
		3. Kebijakan pemerintah
		4. Kondisi perekonomian nasional
Kinerja (Y)	1. Kualitas	Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
	2. Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
	3. Ketepatan Waktu	Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil <i>output</i> serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
	4. Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
	5. Kemandirian	Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
	6. Komitmen Kerja	Tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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 kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Secara Parsial
Secara parsial, faktor individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. 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* (α) 0,05;
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Secara Parsial
Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. 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* (α) 0,05.
3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Secara Parsial insentif berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Insentif (X_3) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05.

4. Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Secara Simultan

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. 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* (α) 0,05;

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah Peneliti lakukan dan setelah diambil simpulan, maka implikasi kebijakan yang dapat Penulis berikan mengenai pengaruh faktor individu, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara:
 - a. Hendaknya Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tenggara diharapkan dapat lebih menjaga atau meningkatkan faktor individu, budaya

organisasi, dan insentif bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara;

- b. Hendaknya Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tenggara lebih melakukan pendekatan berbasis kinerja melalui penerapan pemberian penghargaan dan sanksi (*punishment*) secara berkeadilan terhadap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini dilakukan agar ASN lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan pengembangan metode penelitian yang diharapkan dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pernyataan, sehingga maksud pernyataan dapat dipahami responden dan hasilnya menghasilkan data yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- 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). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill Companies.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Quadrant.

- 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.
- 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.
- 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 Experiential 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.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

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.

Sumber-Sumber Lain:

Kurniawan, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-18.

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

Gunherani, D. (2015). Evaluasi Program Sertifikasi Manajemen Risiko Bagi Pengurus dan Pejabat Bank Umum. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, 1075-1084.

Studinews. (2020, Januari 27). *StudiNews Portal Media Online Seputar Pendidikan*. Dipetik November 23, 2021, dari www.studinews.co.id/https://www.studinews.co.id/analisis-regresi/

- Suraiya, A. (2021, Februari 14). *Institutional Repository Universitas Teknokrat Indonesia*. Diambil kembali dari Center of Documentation and Scientific Information: <http://repository.teknokrat.ac.id/3586/>
- Suyuti, N. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 126-137.



Lampiran

Rekapitulasi Jawaban Responden

N O	Faktor Individu (X1)								Jum lah	Budaya Organisasi (X2)				Jum lah	Insentif (X3)									Jum lah	Kinerja (Y)						Jum lah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	5	5	4	3	4	5	34	4	4	4	3	15	5	4	3	4	3	4	4	4	3	34	4	3	3	3	4	4	21
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	2	4	5	4	5	4	32	3	5	5	5	18	2	5	5	5	5	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	5	27
5	5	4	5	4	5	3	3	3	32	4	4	5	5	18	4	4	5	5	3	3	3	4	2	33	4	3	4	4	3	5	23
6	4	4	3	4	5	1	3	4	28	5	5	4	4	18	2	4	2	4	3	3	2	2	2	24	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4	3	3	3	13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	4	4	4	5	5	5	27
8	5	5	5	5	5	3	3	5	36	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	4	4	4	2	36	4	4	4	4	4	4	24
9	3	4	4	4	4	5	5	5	34	4	4	4	5	17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	4	4	4	4	5	5	26
10	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	5	5	4	5	27
11	4	4	4	4	4	1	3	4	28	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	24
12	5	4	4	5	4	4	4	5	35	4	4	3	4	15	4	4	4	3	2	2	5	5	5	34	5	4	4	3	4	4	24
13	4	4	4	3	4	4	3	3	29	4	5	4	4	17	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	4	3	4	4	4	5	24
14	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	5	4	5	4	5	5	36	4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	5	4	4	5	4	4	26
16	5	5	4	4	4	3	2	3	30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	4	3	4	4	4	5	24
17	4	4	5	5	5	3	4	4	34	4	4	4	4	16	5	4	3	4	3	3	4	4	4	34	4	4	4	5	5	5	27
18	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	5	4	4	17	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42	4	4	5	4	4	5	26
19	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	4	4	4	4	4	35	3	4	4	3	14	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	5	5	5	3	3	3	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	4	4	5	3	3	3	31	3	4	4	4	15	4	4	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	4	19	
23	4	4	4	4	4	3	3	3	29	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12
24	4	4	3	4	4	3	3	4	29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	4	4	5	3	2	5	32	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	4	3	5	4	35	4	4	4	4	4	4	24

**DAFTAR PERNYATAAN
ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI,
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TENGGARA**

Nama :

Jabatan :

Instansi :

NIP :

1. Variabel Individu

Teori: Payaman J. Simanjuntak (2005)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja						
1.	Faktor Individu dalam Kemampuan dan Keterampilan adalah Kesehatan Fisik yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
2.	Faktor Individu dalam Kemampuan dan Keterampilan adalah Jiwa Individu yang Bersangkutan yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
3.	Faktor Individu dalam Kemampuan dan Keterampilan adalah Pendidikan yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
4.	Faktor Individu dalam Kemampuan dan Keterampilan adalah Akumulasi Pelatihan yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
5.	Faktor Individu dari Kemampuan dan Keterampilan adalah Pengalaman Kerja yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
b. Motivasi dan Etos Kerja						
6.	Faktor Individu dalam Motivasi dan Etos Kerja adalah Latar Belakang Keluarga yang Memiliki					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
7.	Faktor Individu dalam Motivasi dan Etos Kerja adalah Lingkungan Masyarakat yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
8.	Faktor Individu dalam Motivasi dan Etos Kerja adalah Budaya dan Nilai-Nilai Agama yang Dianutnya yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					

2. Variabel Budaya Organisasi

Teori: Stephen P. Robbins (2001)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
a. Innovation and Risk Taking (Inovasi dan Pengambilan Risiko)						
9.	Budaya Organisasi dalam Inovasi dan Pengambilan Risiko adalah Sejauh Mana Pegawai Didukung untuk Menjadi Inovatif dan Berani Mengambil Risiko yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
b. Perhatian Terhadap Detail						
10.	Budaya Organisasi dalam Perhatian Terhadap Detail adalah Kecermatan yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
11.	Budaya Organisasi dalam Perhatian Terhadap Detail adalah Analisis yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
12.	Budaya Organisasi dalam Perhatian Terhadap Detail adalah Perhatian Terhadap Detail/Rincian yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					

3. Variabel Insentif

Teori: Gary Dessler

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
a. Faktor Internal Organisasi						
13.	Insentif dalam Faktor Internal Organisasi adalah Dana Organisasi dan Serikat Pekerja yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
b. Faktor Pribadi Pegawai						
14.	Insentif dalam Faktor Pribadi Pegawai adalah Produktivitas Kerja yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
15.	Insentif dalam Faktor Pribadi Pegawai adalah Posisi dan Jabatan yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
16.	Insentif dalam Faktor Pribadi Pegawai adalah Pendidikan dan Pengalaman yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
17.	Insentif dalam Faktor Pribadi Pegawai adalah Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
c. Faktor Ekstern						
18.	Insentif dalam Faktor Ekstern adalah Penawaran dan Permintaan Kerja yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
19.	Insentif dalam Faktor Ekstern adalah Biaya Hidup yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
20.	Insentif dalam Faktor Ekstern adalah Kebijakan Pemerintah yang Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
21.	Insentif dalam Faktor Ekstern adalah Kondisi Perekonomian Nasional yang Memiliki					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					

4. Variabel Kinerja

Stephen P. Robbins (2001)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
a. Kualitas						
22.	Kinerja dalam Kualitas adalah Persepsi Pegawai Terhadap Kualitas Pekerjaan yang Dihasilkan serta Kesempurnaan Tugas Terhadap Keterampilan dan Kemampuan Karyawan yang Memiliki Pengaruh terhadap Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
b. Kuantitas						
23.	Kinerja dalam Kuantitas adalah Jumlah yang Dihasilkan Dinyatakan dalam Istilah Seperti Jumlah Unit, Jumlah Siklus Aktivitas yang Diselesaikan yang Memiliki Pengaruh terhadap Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
c. Ketepatan Waktu						
24.	Kinerja dalam Ketepatan Waktu adalah Tingkat Aktivitas Diselesaikan pada awal Waktu yang Dinyatakan, Dilihat dari Sudut Koordinasi dengan Hasil Output serta Memaksimalkan Waktu yang Tersedia untuk Aktivitas Lain yang Memiliki Pengaruh terhadap Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
d. Efektivitas						
25.	Kinerja dalam Efektivitas adalah Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi (Tenaga, Uang, Teknologi, Bahan Baku) Dimaksimalkan dengan Maksud Menaikkan Hasil dari Setiap					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Unit dalam Penggunaan Sumber Daya yang Memiliki Pengaruh terhadap Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
e. Kemandirian						
26.	Kinerja dalam Kemandirian Tingkat Seorang Pegawai yang Nantinya Akan Dapat Menjalankan Tugas Kerjanya yang Memiliki Pengaruh terhadap Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					
f. Komitmen Kerja						
27.	Kinerja dalam Komitmen Kerja Tingkat Dimana Pegawai Mempunyai Komitmen Kerja dengan Instansi dan Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Kantor yang Memiliki Pengaruh terhadap Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara					

Kutacane, Maret 2022
Responden,

.....

LAMPIRAN:



Foto 1. Responden - Kepala Bagian Pemerintahan, Ardian Busra, S.STP,

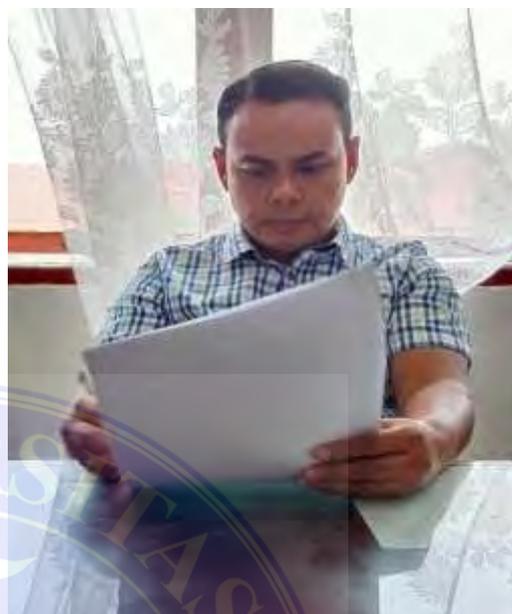


Foto 2. Responden - Kepala Sub Bagian Administrasi Kewilayah Bagian Pemerintahan, Muhammad Yani, S.Sos



Foto 3. Responden - Pelaksana pada Bagian Pemerintahan, Lia Angraini, SE

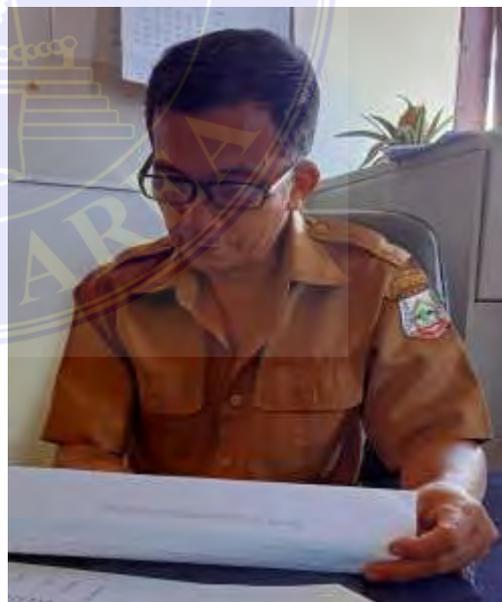


Foto 4. Responden - Kepala Bagian Hukum, Hasbullah Syah, SH, MM



Foto 5. Responden - Kasubbag Sumber Daya Alam Pertambangan & Lingkungan Hidup, Juliana, SE



Foto 6. Responden - Kasubbag Sumber Daya Alam & Air, Sri Jusniwati, S.Pd



Foto 7. Responden – Pelaksana pada Bagian Perencanaan dan Keuangan, Wahyuni Bangko



Foto 8. Responden - Pelaksana pada Bagian Pembangunan, Ramadha Ilham, S.STP



Foto 9. Responden - Kepala Sub Bagian Perundang-Undangan pada Bagian Hukum, Darmawati, SH, MH



Lampiran III

**Tabel t (Durbin Watson)
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)**

Pr	00.25	00.10	00.05	0.025	00.01	0.005	0.001
df	00.50	00.20	00.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1,00000	3,07768	6,31375	12,70620	31,82052	63,65674	318,30884
2	0,81650	1,88562	2,91999	4,30265	6,96456	9,92484	22,32712
3	0,76489	1,63774	2,35336	3,18245	4,54070	5,84091	10,21453
4	0,74070	1,53321	2,13185	2,77645	3,74695	4,60409	7,17318
5	0,72669	1,47588	2,01505	2,57058	3,36493	4,03214	5,89343
6	0,71756	1,43976	1,94318	2,44691	3,14267	3,70743	5,20763
7	0,71114	1,41492	1,89458	2,36462	2,99795	3,49948	4,78529
8	0,70639	1,39682	1,85955	2,30600	2,89646	3,35539	4,50079
9	0,70272	1,38303	1,83311	2,26216	2,82144	3,24984	4,29681
10	0,69981	1,37218	1,81246	2,22814	2,76377	3,16927	4,14370
11	0,69745	1,36343	1,79588	2,20099	2,71808	3,10581	4,02470
12	0,69548	1,35622	1,78229	2,17881	2,68100	3,05454	3,92963
13	0,69383	1,35017	1,77093	2,16037	2,65031	3,01228	3,85198
14	0,69242	1,34503	1,76131	2,14479	2,62449	2,97684	3,78739
15	0,69120	1,34061	1,75305	2,13145	2,60248	2,94671	3,73283
16	0,69013	1,33676	1,74588	2,11991	2,58349	2,92078	3,68615
17	0,68920	1,33338	1,73961	2,10982	2,56693	2,89823	3,64577
18	0,68836	1,33039	1,73406	2,10092	2,55238	2,87844	3,61048
19	0,68762	1,32773	1,72913	2,09302	2,53948	2,86093	3,57940
20	0,68695	1,32534	1,72472	2,08596	2,52798	2,84534	3,55181
21	0,68635	1,32319	1,72074	2,07961	2,51765	2,83136	3,52715
22	0,68581	1,32124	1,71714	2,07387	2,50832	2,81876	3,50499
23	0,68531	1,31946	1,71387	2,06866	2,49987	2,80734	3,48496
24	0,68485	1,31784	1,71088	2,06390	2,49216	2,79694	3,46678
25	0,68443	1,31635	1,70814	2,05954	2,48511	2,78744	3,45019
26	0,68404	1,31497	1,70562	2,05553	2,47863	2,77871	3,43500
27	0,68368	1,31370	1,70329	2,05183	2,47266	2,77068	3,42103
28	0,68335	1,31253	1,70113	2,04841	2,46714	2,76326	3,40816
29	0,68304	1,31143	1,69913	2,04523	2,46202	2,75639	3,39624
30	0,68276	1,31042	1,69726	2,04227	2,45726	2,75000	3,38518
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,37490
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531
33	0,68200	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005
36	0,68137	1,30551	1,68830	2,02809	2,43449	2,71948	3,33262
37	0,68118	1,30485	1,68709	2,02619	2,43145	2,71541	3,32563

Pr	00.25	00.10	00.05	0.025	00.01	0.005	0.001
df	00.50	00.20	00.10	0.050	0.02	0.010	0.002
38	0,68100	1,30423	1,68595	2,02439	2,42857	2,71156	3,31903
39	0,68083	1,30364	1,68488	2,02269	2,42584	2,70791	3,31279
40	0,68067	1,30308	1,68385	2,02108	2,42326	2,70446	3,30688
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,42080	2,70118	3,30127
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595
43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,69510	3,29089
44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,01410	2,41212	2,68959	3,28148
46	0,67986	1,30023	1,67866	2,01290	2,41019	2,68701	3,27710
47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291
48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,68220	3,26891
49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508
50	0,67943	1,29871	1,67591	2,00856	2,40327	2,67779	3,26141
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,67890	1,29685	1,67252	2,00324	2,39480	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,23680
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,00100	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,67860	1,29582	1,67065	2,00030	2,39012	2,66028	3,23171
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,22930
62	0,67847	1,29536	1,66980	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696
63	0,67840	1,29513	1,66940	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,38510	2,65360	3,22041
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,38330	2,65122	3,21639
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,21260
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,64790	3,21079
71	0,67796	1,29359	1,66660	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733
73	0,67787	1,29326	1,66600	1,99300	2,37852	2,64487	3,20567
74	0,67782	1,29310	1,66571	1,99254	2,37780	2,64391	3,20406
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,99210	2,37710	2,64298	3,20249
76	0,67773	1,29279	1,66515	1,99167	2,37642	2,64208	3,20096
77	0,67769	1,29264	1,66488	1,99125	2,37576	2,64120	3,19948

Pr	00.25	00.10	00.05	0.025	00.01	0.005	0.001
df	00.50	00.20	00.10	0.050	0.02	0.010	0.002
78	0,67765	1,29250	1,66462	1,99085	2,37511	2,64034	3,19804
79	0,67761	1,29236	1,66437	1,99045	2,37448	2,63950	3,19663
80	0,67757	1,29222	1,66412	1,99006	2,37387	2,63869	3,19526
81	0,67753	1,29209	1,66388	1,98969	2,37327	2,63790	3,19392
82	0,67749	1,29196	1,66365	1,98932	2,37269	2,63712	3,19262
83	0,67746	1,29183	1,66342	1,98896	2,37212	2,63637	3,19135
84	0,67742	1,29171	1,66320	1,98861	2,37156	2,63563	3,19011
85	0,67739	1,29159	1,66298	1,98827	2,37102	2,63491	3,18890
86	0,67735	1,29147	1,66277	1,98793	2,37049	2,63421	3,18772
87	0,67732	1,29136	1,66256	1,98761	2,36998	2,63353	3,18657
88	0,67729	1,29125	1,66235	1,98729	2,36947	2,63286	3,18544
89	0,67726	1,29114	1,66216	1,98698	2,36898	2,63220	3,18434
90	0,67723	1,29103	1,66196	1,98667	2,36850	2,63157	3,18327
91	0,67720	1,29092	1,66177	1,98638	2,36803	2,63094	3,18222
92	0,67717	1,29082	1,66159	1,98609	2,36757	2,63033	3,18119
93	0,67714	1,29072	1,66140	1,98580	2,36712	2,62973	3,18019
94	0,67711	1,29062	1,66123	1,98552	2,36667	2,62915	3,17921
95	0,67708	1,29053	1,66105	1,98525	2,36624	2,62858	3,17825
96	0,67705	1,29043	1,66088	1,98498	2,36582	2,62802	3,17731
97	0,67703	1,29034	1,66071	1,98472	2,36541	2,62747	3,17639
98	0,67700	1,29025	1,66055	1,98447	2,36500	2,62693	3,17549
99	0,67698	1,29016	1,66039	1,98422	2,36461	2,62641	3,17460
100	0,67695	1,29007	1,66023	1,98397	2,36422	2,62589	3,17374



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGGARA
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Iskandar Muda Nomor 4 Kutacane Aceh Tenggara 24664
Telepon/Faksimile (0629) 21029

Kutacane, 01 Maret 2022

Nomor : 070/721/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

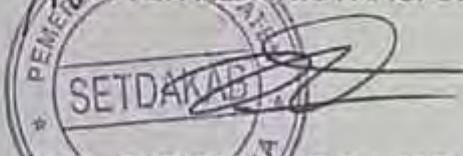
Yth.
Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area
di -

Tempat

1. Sehubungan dengan Surat Wakil Direktur Akademik Program Pascasarjana Universitas Medan Area Nomor 871/PPS-UMAWD1/01/II/2022 tanggal 25 Februari 2022 perihal Surat Ijin Penelitian MAP;
2. Dengan ini memberikan Izin Penelitian terhadap Mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area berikut ini:

Nama : JALALUDDIN IBRAHIM SYAHPUTRA
NPM : 201801032
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara
Waktu : 01 Maret 2022 s.d Selesai
Lokasi Penelitian : Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara

3. Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

a.n. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH TENGGARA
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM, y

SUDIRMAN, S.Pd, M.Pd
Pembina Muda (IV/c)
NIP. 19650224 199702 1 001

Tembusan:
1. Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/23



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGGARA
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Iskandar Muda Nomor 4 Kutacane Aceh Tenggara 24664
Telepon/Faksimile (0629) 21029

Kutacane, 28 Juli 2022

Nomor : 070/423/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Selesai Melakukan Penelitian**

Yth.
Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area
di -

Tempat

1. Sehubungan dengan Surat Wakil Direktur Akademik Program Pascasarjana Universitas Medan Area Nomor 871/PPS-UMA/WD1/01/II/2022 tanggal 25 Februari 2022 perihal Surat Ijin Penelitian MAP dan Surat Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara Nomor 070/721/2022 perihal Izin Penelitian;

2. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area di bawah ini:

Nama : JALALUDDIN IBRAHIM SYAHPUTRA

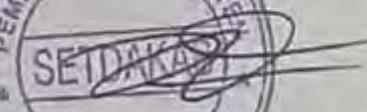
NPM : 201801032

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul Tesis : Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara

Telah menyelesaikan pengambilan data dan penelitian mulai tanggal 1 Maret hingga 30 April 2022 di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara sebagai bahan melengkapi tugas dan Penulisan Tesis pada Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area;

3. Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

a.n. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH TENGGARA
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM,

SUDIRMAN, S.Pd, M.Pd
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19650224 199702 1 001

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang