



PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIZINAN
KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Joshua Hans Moan Lumban Tobing

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

h457104@gmail.com

Mansur Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

Mansurtanjung14@Gmail.Com

Yusi Tri Utari Panggabean

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

yusitriutari@gmail.com

ABSTRACT

One of the goals of providing financial incentives is to encourage employees to have high performance. Besides that, individual characteristics make a difference when they are given assignments. But in reality the performance shown by employees is less than optimal. The purpose of this study was to find out whether financial incentives and individual characteristics jointly influence the performance of employees at the Central Tapanuli District Licensing Service. The hypothesis that the author proposes is that financial incentives and individual characteristics jointly influence the performance of employees at the Licensing Service of Tapanuli Tenga Regency. The population is 34 people and used as a sample. The results of the study found that financial incentives and individual characteristics simultaneously had a positive effect on employee performance at the Central Tapanuli District Licensing Service, where $F_{count} (44.747) > F_{table} (3.13)$ Partially the financial incentive variable had the most dominant effect on employee performance, where the t -value count $4.056 > t_{table} \text{ value } 2.004$ Partially individual characteristic variables have a positive and significant effect on employee performance, where the t -count value is $2.823 > t_{table} \text{ value } 2.004$ ($2.823 > 2.004$) 55.4% employee performance can be influenced by financial incentives and individual characteristics. It is recommended that agencies need to pay attention to employees, especially THL, by providing financial incentives, not just employees with civil servant status, because the service wheels for the community serve more THL.

Keywords: *Financial Incentives, Individual Characteristics and Performance*

ABSTRAK Salah satu tujuan pemberian insentif finansial adalah untuk memberi semangat kepada pegawai supaya berkinerja tinggi selain itu karakteristik individu menjadi pembeda saat akan diberikan tugas. Namun kenyataannya kinerja yang ditunjukkan pegawai kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Apakah insentif finansial dan karakteristik individual berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hipotesis yang penulis ajukan insentif finansial dan karakteristik individual berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tenga. Populasi berjumlah 34 orang dan dijadikan sampel. Hasil

Received Januari 30, 2022; Revised Febuari 2, 2022; Maret 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

penelitian ditemukan insentif finansial dan karakteristik individual secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana $F_{hitung} (44,747) > F_{tabel} (3,13)$ Secara parsial variabel insentif finansial paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} 4,056 > nilai t_{tabel} 2,004$ Secara parsial variabel karakteristik individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} 2,823 > nilai t_{tabel} 2,004 (2,823 > 2,004)$ 55,4% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh insentif finansial dan karakteristik individual. Disarankan Instansi perlu memberi perhatian kepada pegawai khususnya THL, dengan memberi insentif finansial, jangan dengan hanya pegawai yang berstatus PNS, karena jalannya roda pelayanan kepada masyarakat lebih banyak THL yang melayani.

Kata Kunci : Insentif Finansial, Karakteristik Individual dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Dalam perkembangan sebuah organisasi bukan saja dilihat berdasarkan jumlah aset yang melimpah atau teknologi yang semakin canggih, melainkan sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola, aset yang melimpah atau teknologi yang canggih tidak akan berfungsi untuk organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal utama organisasi. Dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena pegawai memiliki latar belakang yang heterogen. Keberhasilan organisasi pemerintah maupun swasta dipengaruhi faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Potensi sumber daya manusia dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Oleh karena itu insentif yang diberikan perlu mendapatkan perhatian, seperti jumlah atau besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja. Insentif yang diberikan Pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 54 tahun 2010 serta tunjangan kesehatan dan tunjangan beras berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2009) diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan buat pegawai dan organisasi. Untuk pegawai merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh organisasi. Sedangkan buat organisasi, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media untuk pegawai memacu semangat kerja pegawai.

Fenomena kinerja pegawai yang berkaitan dengan karakteristik individu adalah pegawai memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda sehingga masing-masing pegawai memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda pada saat bekerja. Dari pra- survey yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa pada saat bekerja beberapa pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kurang memiliki sikap percaya diri, dan memiliki ketergantungan pada rekan kerja dalam melakukan pekerjaannya, serta adanya pegawai menunda-nunda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tindakan dari beberapa pegawai ini mengakibatkan realisasi pencapaian target tidak tercapai, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Menurut **Hasibuan Malayu (2014 : 117)** mengemukakan bahwa: Insentif adalah “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Pengertian Karakteristik Individu.

Setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Menurut **Gibson (2016 : 81)** menyatakan bahwa :

Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Menurut **Handoko T. Hani (2012 : 135)** kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kinerja.
Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

PENELITIAN TERDAHULU

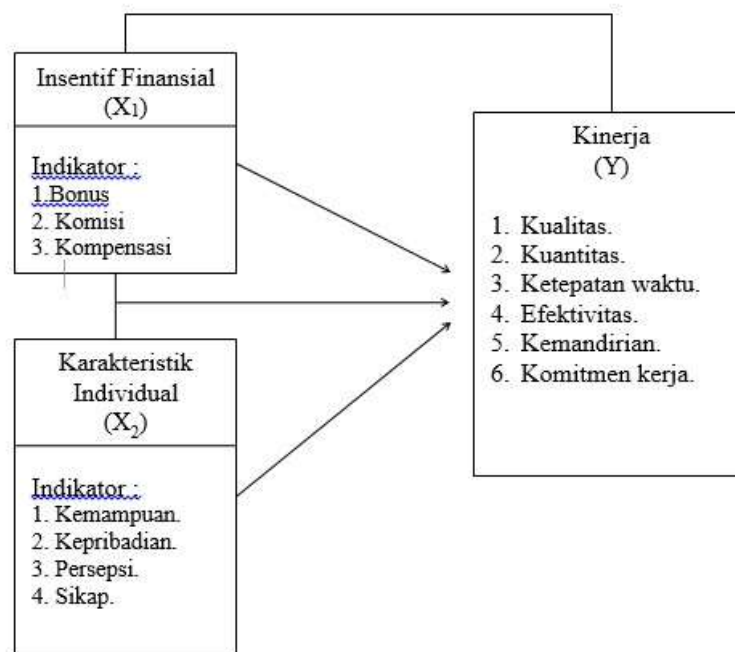
Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. **Ahmad, Syauqi (2019)** dengan judul Pengaruh insentif Dan karakteristik individu Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil pengujian Hipotesis pertama teruji bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan adalah sebesar 56,7%, mengandung artian bahwa setiap peningkatan Koordinasi sebesar 1% maka kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan akan mengalami kenaikan sebesar 5,67%
2. **Suci (2020)** dengan judul penelitian Pengaruh insentif, Komunikasi Interpersonal Dan karakteristik individual Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Spam Provinsi Sumsel. Hasil analisis didapat tingkat signifikansi $0,001 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,750 < t_{tabel} 2,0086$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara insentif terhadap kinerja dan karakteristik individual Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Spam Provinsi Sumsel.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Hasil Penelitian data diolah (2022)

PERUMUSAN HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Menurut **Sugiyono (2012 : 93)** Hipotesis diartikan “Sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”

Dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis yang dikemukakan nantinya bukanlah suatu jawaban yang benar secara mutlak, akan tetapi perlu diuji kebenarannya secara empiris. Berkaitan dengan penulisan skripsi ini, adapun hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut :

1. Insentif finansial dan karakteristik individual berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Karakteristik individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistic. Menurut **Azwar (2014 : 5)** Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- Variabel Bebas (Independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah insentif finansial dan karakteristik individual.
- Variabel Terikat (Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja.

Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah operasionalisasi konsep yang diteliti agar dapat diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris.

Tabel 3.1
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Insentif finansial (X ₁)	Insentif finansial adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar atau produksi yang melebihi target), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun) (Sarwoto, 2016 : 153)	1. Bonus 2. Komisi 3. Kompensasi	15
Karakteristik Individual (X ₂)	Karakteristik individu merupakan "Sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. (Hasibuan Malayu, 2014 : 55)	1. Kemampuan. 2. Kepribadian. 3. Persepsi. 4. Sikap.	15

Kinerja (Y)	kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Mangkunegara, 2016 : 67)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja.	15
-------------	--	--	----

Sumber : Hasil peneliti data diolah (2022)

Analisis statistik

Analisis regresi linear berganda

Model analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- α = Konstanta yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada hubungan nilai bebas
- β_1 = Koefisien regresi variabel insentif finansial
- X_1 = insentif finansial
- β_2 = Koefisien regresi variabel karakteristik individual
- X_2 = karakteristik individual
- ε = *error term*

Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau signifikan terhadap variabel dependen serta apakah pengaruh tersebut berlaku untuk keseluruhan populasi. Untuk membuktikan hipotesis penelitian dibutuhkan pengukuran koefisien uji serempak (Uji F) dan uji parsial (Uji t). detriminasi (R^2),

Uji serempak (Uji F)

Uji serempak (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

- F : F_{hitung}
- Rk_{reg} : nilai rata-rata kuadrat regresi
- Rk_{res} : nilai rata-rata kuadrat residu (*error*)

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara serempak (simultan) sebagai berikut

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ insentif finansial dan karakteristik individual tidak berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ insentif finansial dan karakteristik individual berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan $\alpha = 0,05$,

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $\alpha = 0,05$.

Atau membandingkan sig.F pada *level of test* ($\alpha = 0,05$) ketentuan H_0 diterima apabila $\text{sig.F} \geq (\alpha = 0,05)$ H_1 apabila $\text{sig.F} < (\alpha = 0,05)$

Uji parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji- t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, apakah pengaruh nyata atau tidak. Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam

menerangkan variasi variabel terikat. $t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$

Keterangan :

t : t hitung

b_i : Nilai koefisien regresi

S_{b_i} : Standar error koefisien regresi

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel insentif finansial (X_1), karakteristik individual (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel insentif finansial (X_1), karakteristik individual (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan uji parsial atau uji t (Uji 2 arah) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

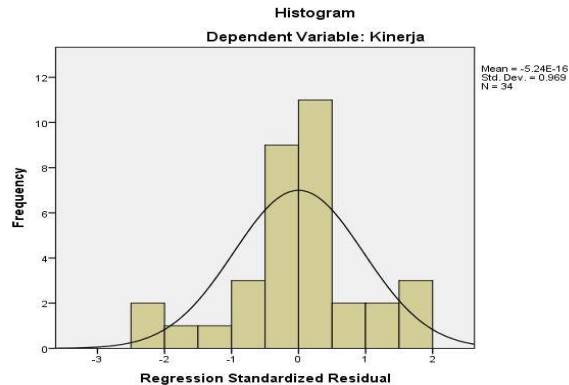
1. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui sebuah regresi berdistribusi normal, dapat diketahui dari analisis grafik dan analisis statistik.

a. Pendekatan histogram dan grafik.

Untuk mengetahui model regresi linier berganda berdistribusi normalitas dapat diketahui dengan menggunakan normal histogram dan P_P plot. Hasil pengujian histogram normalitas dan P_P plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4.1
Pengujian Histogram Normalitas



Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Pada Gambar 4.1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Sedangkan pengujian normalitas dengan pendekatan grafik. PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

b. Analisis statistik.

Untuk memastikan bahwa tidak ada perbedaan persepsi dan menimbulkan keraguan bahwa data sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, perlu dilakukan uji *kolmogorov smirnov* (1 sampel Ks) melihat data residualnya berdistribusi normal. Hasil pengujian *kolmogorov smirnov* dapat dilihat di Tabel 4.13.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov

		Unstand ardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviati on	6.25062
	Absolut e	.137
Most Extreme Differences	Positive	.136

	Negativ	-0.137
	e	
Kolmogorov-Smirnov Z		.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.544

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

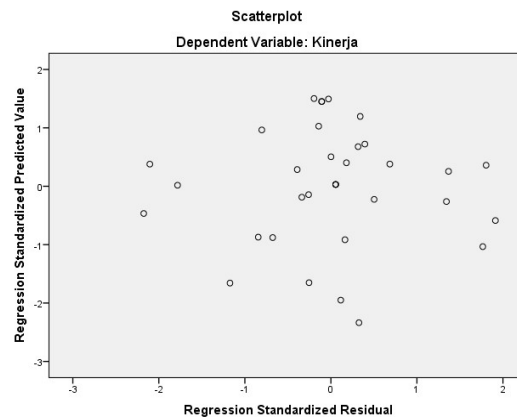
Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan normalitas data, dimana *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* untuk semua variable lebih besar dari α (0,05).

3 Uji Heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik scatter plot dan uji glejser sebagai berikut ;

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas disebut jika varian dari residual dari beberapa pengamatan lain berbeda. Sesuai dengan Gambar 4.3, terlihat titik-titik penyebaran pola atau trend garis secara acak dan tidak membentuk garis tertentu baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji ini menunjukkan model regresi ini bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja. Uji heteroskedastisitas pada uji Glejser, jika signifikan variabel independen dibawah 5%, maka ada terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya jika probabilitas signifikan di atas α 5%, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,626	2,255		1,165	0,248
Insentif finansial	0,059	0,079	0,132	0,745	0,459
Karakteristik Individual	-0,051	0,087	-0,104	-0,587	0,559

a. Dependent Variable: ABSResid
Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 diketahui tingkat signifikansi uji glejser di atas 5% atau $> 0,05$, sehingga diambil kesimpulan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja berdasarkan variabel independen.

Hasil pengujian hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel insentif finansial (X_1), karakteristik individual (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Adapun model analisis regresi linear berganda yaitu : $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \epsilon$

di mana:

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi variabel insentif finansial
- X_1 = Insentif finansial
- β_2 = Koefisien regresi variabel karakteristik individual
- X_2 = Karakteristik individual
- ϵ = *error term*

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan analisis determinasi uji F, dan uji t dari hasil pengolahan regresi berganda Sebelum dimasukkan dalam bentuk persamaan nilai α (konstanta), β_1 , dan β_2 .

Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah setiap masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada taraf signifikan (α) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria:

- 1) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

2) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat
Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.5
Hasil Penguji Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,193	5,981		1,701	0,099
Insentif Finansial	0,577	0,122	0,497	4,720	0,000
Karakteristik Individual	0,493	0,105	0,493	4,684	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 diketahui secara parsial variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,720 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,039 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa semakin tinggi insentif finansial akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil uji secara parsial diperoleh variabel karakteristik individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,684 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,039 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti semakin baik karakteristik individual akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan data pada Tabel 4.13, maka dibuat model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$
Atau

$$Y = 4,193 + 0,577X_1 + 0,493X_2$$

Sesuai dengan model persamaan regresi linear berganda, maka dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 4,193 menunjukkan nilai konstan yang memberi arti tanpa pengaruh variabel insentif finansial, karakteristik individual, maka kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 4,193 satuan.
- b) Nilai Koefisien regresi X_1 untuk variabel insentif finansial bernilai positif sebesar 0,577 memberi arti bahwa pengaruh variabel insentif finansial searah dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dimana jika pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki insentif finansial yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.
- c) Nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel karakteristik individual bernilai positif sebesar 0,493 yang memberi arti bahwa pengaruh variabel karakteristik individual searah dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai, Dimana jika pegawai memiliki karakteristik individual yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian secara parsial variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,720 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,039 atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa semakin tinggi insentif finansial akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian deskripsi variable penelitian diketahui insentif finansial pegawai Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dikategorikan baik, dimana nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan sebesar 3,67 yang berada pada interval 3,3 – 4,1 dikategorikan baik.

Program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian serempak diperoleh insentif finansial dan karakteristik individual secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana F_{hitung} (50,633) lebih besar dari F_{tabel} (3,32) atau $(50,633 > 3,32)$
2. Secara parsial variabel insentif finansial paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} 4,720 > nilai t_{tabel} 2,039 $(4,720 > 2,039)$ atau signifikan (*Sig-t*) sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05)

3. Secara parsial variabel karakteristik individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} 4,684 > nilai t_{tabel} 2, (4,684 > 2,039) atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05)
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi R Square sebesar 0,766 berarti 76,6% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh insentif finansial dan karakteristik individual. Sedangkan sisanya 23,4% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan model regresi liner berganda yang diperoleh persamaan regresi adalah $4,193 + 0,577X_1 + 0.493X_2$ menunjukkan kinerja kearah yang positif.

Saran

Sesuai dengan hasil kesimpulan, maka saran yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Instansi perlu memberi perhatian kepada pegawai khususnya THL, dengan memberi insentif finansial, jangan dengan hanya pegawai yang berstatus PNS, karena jalannya roda pelayanan kepada masyarakat lebih banyak THL yang melayani.
2. Mengingat pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai struktural, maka penulis merekomendasikan agar Dinas Perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah harus tetap menjaga dan meningkatkan pemberian insentif yang efektif demi meningkatkan kinerja pegawai.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik, maka karakteristik individu pegawai harus ditingkatkan dengan cara mengetahui dan memahami karakteristik setiap pegawai, salah satunya adalah dengan menyesuaikan antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan para pegawai, antara pekerjaan dengan minat dan bakat pegawai dan antara pekerjaan dengan keahlian pegawai.
4. Instansi perlu memperhatikan dengan benar bagaimana karakter individu seseorang, bagaimana karakter dari sebuah pekerjaan dan bagaimana karakter sebuah organisasi dapat memicu kinerja seseorang yang nantinya akan menimbulkan kinerja yang tinggi terhadap instansi

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsini. (2015) *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Renika Cipta
- Azwar. Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler. Gary, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich. Donnelly. (2016) *Organisasi, Jilid 1 dan 2*, Edisi 11, Jakarta : Bina Aksara
- Handoko, T Hani. (2012) *Manajemen : Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014) *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman. Ranupandojo, 2012, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Mandar Maju
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Panggabean, Mutiara. (2012) *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia

- Ranupanjodo, Heidrachman dan Husnan Saud. (2014) *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*, Bandung: Ilham Jaya
- RivaiM Veithzal. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbin, Stephen, P (2013) *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Ruki. Achmad S. (2013) *Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM Atau MBA*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sarwoto (2016) *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016) *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2022. *Pedoman Penulisan Skripsi*, Sibolga
- Sugiyono (2012) *Metode penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah, 2013, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada