



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10494-10501

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pemberian Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja

Anna Suzanna¹, Zulkifli Rangkuti², Nurwulan Kusumadevi³

¹⁻³Universitas Mitra Bangsa

annasuzana21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesehatan Kerja. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik, khususnya pada sektor kesehatan kerja yang menuntut profesionalisme dan kinerja pegawai yang optimal. Pemberian insentif yang memadai diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sementara budaya organisasi yang kondusif mampu membentuk lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan produktif. Kedua faktor tersebut menjadi elemen penting yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian serta menguji hubungan antarvariabel. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai UPTD Kesehatan Kerja yang berjumlah 30 orang sebagai responden penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pemberian insentif yang diterapkan serta semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebijakan pemberian insentif yang adil dan kompetitif serta membangun budaya organisasi yang positif sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Pemberian Insentif, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan manusia yang berkelanjutan. Tanpa kondisi kesehatan yang baik, masyarakat akan kesulitan untuk menjalankan aktivitas sosial, ekonomi, dan pendidikan secara optimal. Oleh karena itu, sektor kesehatan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hidup serta produktivitas penduduk suatu negara. Di Indonesia, tantangan dalam bidang kesehatan masih cukup kompleks. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan, berbagai masalah seperti angka stunting yang tinggi, rendahnya kesadaran masyarakat terhadap perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS), serta keterbatasan akses layanan kesehatan di daerah terpencil menjadi isu utama yang perlu mendapat perhatian.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan merupakan bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan publik yang berada di bawah naungan Dinas Kesehatan daerah. Sebagai ujung tombak dalam pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat, kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan sangat menentukan kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai menjadi isu krusial yang perlu dianalisis secara mendalam.

Permasalahan kinerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan seringkali berkaitan dengan berbagai faktor, mulai dari sistem pemberian insentif, budaya kerja organisasi, hingga manajemen sumber daya manusia. Dalam praktiknya, masih ditemukan kasus di mana pegawai menunjukkan produktivitas yang rendah, keterlambatan pelayanan, kurangnya inisiatif dalam bekerja, dan lemahnya koordinasi tim. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan masyarakat, dan citra institusi pemerintah secara umum.

Pemberian insentif yang tidak proporsional atau tidak sesuai dengan beban kerja seringkali menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja. Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung seperti minimnya kolaborasi, kurangnya penghargaan terhadap prestasi, atau adanya sikap apatis terhadap perubahan dapat memperburuk kinerja individu maupun tim. Ketidaksiharian antara insentif dan beban kerja, banyak pegawai merasa bahwa insentif yang diberikan tidak sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang mereka emban, terutama bagi petugas lapangan atau yang menangani risiko kesehatan kerja secara langsung. Kurangnya kejelasan kriteria pemberian insentif, dalam beberapa kasus, pegawai tidak memahami dasar pertimbangan pemberian insentif. Hal ini menimbulkan persepsi ketidakadilan yang dapat menurunkan motivasi dan memicu konflik antarpegawai. Pemberian insentif tidak berbasis kinerja individu, sistem insentif cenderung bersifat umum atau merata, tanpa memperhatikan capaian kerja nyata dari masing-masing pegawai. Akibatnya, pegawai yang bekerja keras tidak merasa dihargai lebih dibanding yang berkontribusi minim.

Namun dalam realitasnya budaya organisasi dan kinerja pada unit pelaksana teknis daerah kesehatan kerja masih muncul beberapa masalah yaitu kurangnya komitmen dan loyalitas pegawai, budaya organisasi yang lemah sering ditandai dengan rendahnya rasa memiliki terhadap instansi. Pegawai cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal, tanpa adanya keterikatan emosional atau motivasi untuk berkontribusi lebih. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Minimnya kolaborasi dan kerja tim, budaya kerja yang individualistis masih ditemukan di beberapa Unit Pelaksana Teknis Daerah. Kurangnya semangat kerja sama dan komunikasi antarunit menyebabkan koordinasi yang buruk, keterlambatan dalam pelayanan, dan kegagalan mencapai target secara kolektif. resistensi terhadap perubahan, dalam organisasi pemerintah, termasuk Unit Pelaksana Teknis Daerah, masih sering ditemukan sikap enggan berubah, terutama ketika dihadapkan pada kebijakan baru atau teknologi digital. Hal ini menunjukkan adanya budaya organisasi yang kurang adaptif dan inovatif. Ketergantungan pada atasan dan kurangnya inisiatif, budaya yang terlalu birokratis membuat pegawai enggan mengambil keputusan atau berinisiatif sendiri. Mereka cenderung menunggu perintah atasan dan enggan bertanggung jawab, yang pada akhirnya menghambat efisiensi kerja. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja, ketiadaan budaya penghargaan atau apresiasi atas kinerja baik pegawai menyebabkan turunnya motivasi dan rasa puas dalam bekerja. Pegawai merasa bahwa usaha maksimal mereka tidak dihargai, yang pada gilirannya menurunkan semangat kerja. Nilai dan visi organisasi tidak dihayati, banyak pegawai yang tidak memahami atau menghayati nilai-nilai inti organisasi (core values), misi, dan visi Unit Pelaksana Teknis Daerah. Hal ini membuat arah kerja organisasi tidak konsisten dan pencapaian tujuan menjadi tidak maksimal. Rendahnya Produktivitas Pegawai, banyak pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan belum mencapai target kerja yang ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat. Kurangnya motivasi dan semangat kerja, pegawai terkadang menunjukkan kurangnya motivasi, yang berdampak pada disiplin kerja, inisiatif, dan keterlibatan dalam tugas-tugas rutin maupun kegiatan inovatif. Koordinasi dan komunikasi yang kurang efektif, terjadi hambatan komunikasi antarpegawai maupun antarunit kerja yang menyebabkan penundaan pelayanan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian mengenai pengaruh pemberian insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja. Oleh karena itu, penulis mengambil judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja”

2. Tinjauan Teori

Menurut Saputri (2021:27). Pemberian Insentif insentif didefinisikan sebagai pendorong atau stimulus yang diberikan kepada karyawan agar bekerja lebih baik, meningkatkan kinerja, serta membangkitkan semangat kerja. Menurut (Robbins, 2013) Budaya Organisasi suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Menurut Afandi (2018:89), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan norma serta etika yang berlaku.

Hipotesis Penelitian

Dengan menguji ketiga hipotesis diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik dengan penyampaian sebagai berikut:

H1 : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja.

H3 : Pemberian Insentif dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja.

3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Solimun, Amanu, & Fernandes (2018) dalam Santoso dan Madiistriyatno (2021:4) Metode Kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Sugiono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit pelaksana teknis daerah kesehatan kerja berjumlah 30 pegawai. Sampel menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.. Sampel yang diambil dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 pegawai unit pelaksana teknis daerah kesehatan kerja.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas Pemberian Insentif

Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator pada variabel pemberian insentif menunjukkan nilai signifikansi (significant) kurang dari 0,005 berdasarkan nilai yang terdapat pada kolom Total Pearson Correlation. Nilai signifikansi yang berada di bawah batas ketentuan tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator pertanyaan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan skor total variabel yang diukur. Dengan kata lain, setiap butir pertanyaan mampu merepresentasikan konstruk variabel pemberian insentif secara tepat dan konsisten. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas, sehingga setiap indikator dinilai mampu mengukur konsep pemberian insentif sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, tingginya tingkat keterkaitan antara masing-masing indikator dengan skor total juga mengindikasikan bahwa responden memahami setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner dengan baik. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh 6 indikator pertanyaan pada variabel pemberian insentif dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses analisis data pada tahap penelitian selanjutnya. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan metodologis untuk mengukur variabel pemberian insentif dalam penelitian ini.

2. Uji Validitas Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap instrumen variabel budaya organisasi, diperoleh hasil bahwa nilai sig-(2-tailed) antara masing-masing item pertanyaan dengan skor total dari 14 item pertanyaan menunjukkan variasi tingkat signifikansi. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 10 item pertanyaan memiliki nilai sig-(2-tailed) di bawah 0,05, yang berarti bahwa item-item tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabel budaya organisasi. Dengan demikian, sepuluh item tersebut dinyatakan valid karena mampu mengukur konstruk budaya organisasi secara tepat sesuai dengan konsep yang digunakan

dalam penelitian ini. Sementara itu, terdapat 4 item pertanyaan yang memiliki nilai sig-(2-tailed) di atas 0,05, sehingga dinyatakan tidak valid karena tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan skor total variabel. Item-item yang tidak valid tersebut dinilai kurang mampu merepresentasikan indikator budaya organisasi secara konsisten dalam instrumen penelitian. Oleh karena itu, dalam tahap analisis selanjutnya, hanya 10 item pertanyaan yang valid yang digunakan sebagai dasar pengukuran variabel budaya organisasi, sedangkan 4 item yang tidak valid tidak disertakan dalam proses analisis data lebih lanjut. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan benar-benar memiliki tingkat validitas yang baik dan mampu menghasilkan data yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap instrumen variabel kinerja, diperoleh hasil bahwa nilai significant (sig.) pada kolom Total Pearson Correlation menunjukkan tingkat hubungan antara setiap item pertanyaan dengan skor total variabel kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian indikator memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,005, yang menandakan bahwa item pertanyaan tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabel kinerja. Item-item dengan nilai signifikansi di bawah batas yang ditentukan dinyatakan valid, karena mampu mengukur konstruk kinerja pegawai secara tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, terdapat 10 item pertanyaan yang dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria signifikansi yang telah ditetapkan. Sementara itu, terdapat 8 item pertanyaan lainnya yang memiliki nilai signifikansi di atas batas ketentuan, sehingga dinyatakan tidak valid karena tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan skor total variabel. Item-item yang tidak valid tersebut dianggap kurang mampu merepresentasikan indikator kinerja secara konsisten dalam instrumen penelitian. Oleh karena itu, pada tahap analisis data selanjutnya hanya 10 item pertanyaan yang valid yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja, sedangkan 8 item yang tidak valid tidak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat validitas yang baik sehingga data yang dihasilkan lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. Uji Reliabilitas Pemberian Insentif

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel pemberian insentif, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,733 dari 6 item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas yang umumnya digunakan dalam penelitian, yaitu 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pemberian insentif memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan kata lain, setiap item pertanyaan dalam variabel ini mampu memberikan hasil pengukuran yang relatif stabil dan konsisten apabila digunakan pada responden yang memiliki karakteristik serupa. Nilai reliabilitas yang berada di atas standar tersebut juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria keandalan sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keenam item pertanyaan pada variabel pemberian insentif dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam mengukur variabel pemberian insentif pada penelitian ini.

5. Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel budaya organisasi, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867 dari 10 item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian. Nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas yang umum digunakan dalam penelitian, yaitu 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel budaya organisasi memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, setiap indikator pertanyaan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten dalam menggambarkan kondisi budaya organisasi yang dirasakan oleh responden. Nilai reliabilitas yang tinggi ini juga mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria keandalan, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur variabel budaya organisasi secara akurat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan pada variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis data pada tahap penelitian selanjutnya.

6. Reliabilitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,925 dari 10 item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian. Nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas yang umum digunakan dalam penelitian, yaitu 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dalam mengukur konstruk kinerja pegawai. Dengan kata lain, setiap indikator pertanyaan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten dalam merepresentasikan variabel kinerja yang diteliti. Nilai reliabilitas yang tinggi ini juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang sangat baik, sehingga dapat dipercaya dalam mengukur kinerja pegawai secara akurat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis data pada tahap penelitian selanjutnya untuk mendukung hasil penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

7. Rekapitulasi Variabel Pemberian Insentif

Berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner yang telah dianalisis menggunakan skala Likert, dapat diketahui bahwa pemberian insentif kepada pegawai telah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4,16, yang berada pada kategori baik atau tinggi dalam skala penilaian. Nilai rata-rata tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap sistem pemberian insentif yang diterapkan di lingkungan kerja. Dengan kata lain, pegawai menilai bahwa insentif yang diberikan oleh organisasi telah sesuai dengan harapan dan mampu mendukung pelaksanaan tugas serta tanggung jawab mereka. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa kebijakan pemberian insentif yang diterapkan telah berjalan secara efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara umum pemberian insentif pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja berada pada kategori baik, sehingga perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat terus mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

8. Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner yang dianalisis menggunakan skala Likert, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi telah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4,08, yang berada pada kategori baik dalam skala penilaian. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi, norma kerja, serta pola interaksi antarpegawai telah berjalan secara cukup efektif dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang baik juga dapat mendorong terciptanya kerja sama, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi di antara para pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang positif sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih terarah dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum budaya organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja berada dalam kategori baik, sehingga perlu dipertahankan dan terus dikembangkan agar mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai serta tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

9. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner yang dianalisis menggunakan skala Likert, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai telah terlaksana dengan sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4,24, yang berada pada kategori sangat baik dalam skala penilaian. Nilai rata-rata tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, baik dari segi kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, maupun tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, tingginya nilai rata-rata tersebut juga mencerminkan adanya komitmen yang baik dari para pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja berada pada kategori sangat baik, sehingga kondisi

ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan agar dapat mendukung efektivitas pelayanan serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pemberian Insentif (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) secara Simultan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.502	12.603		1.785	.000
	Pemberian Insentif	1.451	.363	.582	3.993	.000
	Budaya Organisasi	.295	.178	.242	1.659	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

y = variabel kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

x 1 = variabel pemberian insentif

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

x 2 = variabel budaya organisasi

diperoleh hasil: $y = 22,502 + 1,451 X_1 + 0,295 X_2$

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai pemberian insentif sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan budaya organisasi sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar 22,502 + 1,451 + 0,295 sama dengan sebesar 24,248.

Tabel 2 Koefisien Determinasi Pemberian Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665a	.743	.701	2.071

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pemberian Insentif

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,743 \times 100\% = 74,3\%$. Hal ini berarti bahwa variabel pemberian insentif dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 74,3% terhadap kinerja.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.987	1	286.987	52.440	.000b
	Residual	317.413	58	5.473		
	Total	604.400	59			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pelayanan Kefarmasian						

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pemberian insentif dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pemberian insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 74,3%.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pemberian insentif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja sebesar 0,786 mengindikasikan bahwa sekitar 78,6% variasi kinerja dipengaruhi oleh pemberian insentif, sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel pemberian insentif. Sejalan dengan penelitian Rina Yuliana (2020) dengan judul Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. menunjukkan hasil Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja sebesar 0,713 mengindikasikan bahwa sekitar 71,3% kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel budaya organisasi. Sejalan dengan penelitian Herlina (2021) dengan judul pengaruh Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. hasil menunjukkan Insentif tetap signifikan namun lebih rendah dibandingkan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Pemberian insentif dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja sebesar 0,743 mengindikasikan bahwa sekitar 74,3% variasi kinerja dipengaruhi oleh Pemberian insentif dan budaya organisasi secara simultan sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel Pemberian insentif dan budaya organisasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Pemberian insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja dapat memperkuat sistem penghargaan yang tidak hanya bersifat material, tetapi juga berupa pengakuan atas kinerja dan pencapaian. Pemberian penghargaan yang jelas, adil, dan transparan dapat menumbuhkan rasa memiliki serta motivasi kerja. Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja sebaiknya menerapkan manajemen perubahan yang terstruktur dan terencana agar setiap kebijakan baru dapat diterima dengan baik oleh seluruh pegawai. Proses perubahan perlu didahului dengan sosialisasi yang memadai, penjelasan mengenai alasan perubahan, serta dampaknya bagi pelayanan dan pegawai. Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesehatan Kerja dapat menyediakan ruang dan mekanisme

bagi pegawai untuk menyampaikan ide perbaikan. Forum diskusi internal, kotak saran, serta program inovasi dapat menjadi sarana untuk menampung dan mengembangkan gagasan kreatif.

Referensi

1. Adinda, T. N. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
2. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
3. Afrina, I. S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 18(2), 68-77.
4. Ajabar, D. S. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Mirra Buana Media.
5. Ambarwati, C. B. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada CV MITRA SS Purbalingga. *Perwira Journal of Economics & Business*, 4(1), 27-44.
6. As'ad, A. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Yume: Journal of Management*, 4(1).
7. Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Abdy Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14-28.
8. Devi, P. A. P., Wulan, T. S., & Kurniati, D. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 449-457.
9. Herzberg, F. (2008). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction. Malaysia: Sunway Univesity.
10. Khoyun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 35-39.
11. Kusumasari, R. D. I., & Lukiasuti, F. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 54-65.
12. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
13. Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
14. Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. *Management*, New Jersey: Pearson Education,inc. Saputri, A. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42
15. Saputri, A. (2021). *Pemberian insentif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Penerbit Referensi Mandiri.
16. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
17. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.