

PENGARUH INSENTIF DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN SOSIAL KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

Nety Kumalasari¹,

¹Universitas Mitra Indonesia, Jl. ZA. Pagar Alam No.7 Bandar Lampung

Email: nety@umitra.ac.id

Article History

Received: 16-12-2025

Revision: 31-12-2025

Accepted: 31-12-2025

Published: 14-03-2025

This study aims to provide a systematic, factual, and accurate description of the characteristics of a specific population. The research involved 35 respondents and examined three variables consisting of two independent variables—Incentives (X1) and Job culture (X2)—and one dependent variable, namely Employee Performance (Y). Based on the data analysis, the results indicate the following: Incentives (X1) have a significant effect on Employee Performance (Y), with an R-square value of 37.5%, meaning that Incentives contribute 37.5% to employee performance. Job Satisfaction (X2) also has a significant effect on Employee Performance (Y), with an influence of 38.2%, indicating that job culture contributes 38.2% to employee performance. Additionally, both Incentives (X1) and Job culture (X2) simultaneously influence Employee Performance (Y), with a combined effect of 39.7%. These findings demonstrate that Incentives and Job culture collectively contribute 39.7% to employee performance.

Keywords: Incentives, Job culture, Employee Performance.

penelitian ini bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 35 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana insentif (X_1), budaya kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Insentif (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 50,6% yang berarti Insentif memberikan pengaruh sebesar 50,6% terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 41,3% yang berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 41,3% terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara Insentif (X_1), Budaya kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 39,7% yang berarti bahwa Insentif dan Budaya Kerja memberikan pengaruh sebesar 39,7% terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Insentif, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.

How to Cite: Kumalasari, N. (2026). Pengaruh Insentif Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 6 (1), 8016-8030. [10.54373/ifjeb.v6i1.4819](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v6i1.4819)

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik organisasi publik seperti instansi pemerintahan maupun organisasi swasta, memiliki tujuan untuk mencapai kinerja optimal dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas layanan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling krusial, karena pegawai berperan sebagai perencana, pelaksana, pengendali, serta penggerak utama arah organisasi. Dalam perspektif modern, organisasi dipahami sebagai sistem sosial yang mengoordinasikan aktivitas manusia secara rasional untuk mencapai tujuan bersama melalui struktur kerja, alur komunikasi, serta pembagian peran yang jelas. Oleh karena itu, kondisi SDM yang berkinerja tinggi menjadi prasyarat penting bagi keberlangsungan organisasi, karena penurunan kinerja pegawai dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan efektivitas lembaga (Listianto & Setiaji, 2005).

Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Byars (dalam Suharto & Cahyo, 2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil usaha individu yang dipengaruhi oleh kemampuan serta situasi kerja, sedangkan Robbins (2001) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dalam pendekatan kinerja modern, Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan organisasi (*support*). Namun, teori-teori klasik ini terus dikembangkan dan diperkuat oleh temuan kontemporer. Penelitian terbaru oleh Kim & Park (2022) dalam *Journal of Public Administration Research* menunjukkan bahwa dukungan organisasi berupa penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja yang adil memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja pegawai sektor publik. Temuan lain oleh Nguyen et al. (2023) mengonfirmasi bahwa kombinasi antara faktor ekstrinsik seperti insentif dan faktor intrinsik seperti budaya kerja berkontribusi signifikan pada pencapaian produktivitas pegawai pemerintahan di negara berkembang.

Dalam konteks pemerintahan Indonesia, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peranan strategis sebagai pelaksana tugas umum pemerintahan dan pelayanan publik. Pemerintah telah menetapkan kebijakan pembinaan melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang menekankan pentingnya pembinaan karier, peningkatan kompetensi, serta sistem penghargaan dan disiplin. Namun, perkembangan teori manajemen publik terbaru menunjukkan bahwa regulasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, melainkan harus didukung oleh faktor psikologis dan kultural. Teori *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikembangkan lebih lanjut oleh Eisenberger & Stinglhamber (2021) menegaskan bahwa pegawai cenderung meningkatkan kinerja apabila mereka merasa dihargai, didukung, dan dianggap penting oleh organisasi. Hal ini menunjukkan

bahwa pemberian insentif bukan sekadar kompensasi finansial, tetapi juga sinyal dukungan organisasi terhadap pegawainya.

Insentif sebagai salah satu bentuk dukungan organisasi menjadi instrumen penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Temuan penelitian terbaru oleh Rahman & Hadi (2024) menyatakan bahwa insentif yang diberikan secara adil dan berbasis kinerja meningkatkan produktivitas pegawai sektor publik hingga 37%. Selain insentif, budaya kerja juga menjadi faktor penentu kinerja. Budaya kerja modern didefinisikan sebagai nilai, norma, dan praktik yang membentuk perilaku kerja pegawai (Schein, 2021). Penelitian Al-Ali et al. (2022) menjelaskan bahwa budaya kerja kolaboratif dan berorientasi kinerja memiliki pengaruh positif pada kedisiplinan, inovasi, serta kualitas pelayanan.

Dalam realitas empiris, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulang Bawang Barat menghadapi permasalahan terkait insentif dan budaya kerja. Insentif yang dinilai kurang memadai berdampak pada rendahnya motivasi pegawai, sehingga kinerja tidak optimal. Selain itu, budaya kerja yang lemah tampak dari kedisiplinan pegawai yang belum terjaga, seperti ketidakteraturan absensi dan jam kerja yang tidak sesuai ketentuan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan kinerja organisasi dan kenyataan di lapangan.

penelitian ini. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya menguji pengaruh insentif dan budaya kerja secara terpisah, penelitian ini mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi sektor publik di tingkat pemerintah daerah. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan teori modern seperti *Perceived Organizational Support*, *Self-Determination Theory*, dan teori kinerja kontemporer untuk menjelaskan hubungan antara insentif, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Dengan memadukan kebijakan pemerintah, temuan empiris terbaru, dan teori manajemen modern, penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana insentif dan budaya kerja dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan penguatan sistem manajemen SDM aparatur negara.

METODE

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Model

penelitian explanatory digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan fenomena berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara jelas dan terukur.

Desain penelitian disusun untuk menguji pengaruh insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulang Bawang Barat.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa perantara pihak lain. Data ini dikumpulkan melalui: Wawancara, dan Penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui pihak lain yang berhubungan dengan objek penelitian. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mempelajari: dokumen kantor, arsip kepegawaian, brosur, dan dokumen resmi terkait struktur organisasi dan informasi pegawai.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulang Bawang Barat, yang berjumlah 35 pegawai.

Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2002), apabila jumlah objek penelitian kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 35 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

2.4 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yaitu analisis yang dilakukan terhadap data numerik yang diperoleh dari kuesioner. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tahapan analisis meliputi: Uji validitas Digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap item pertanyaan dalam kuesioner. Uji reliabilitas Digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Uji F, Uji t dan koefisien determinasi (R^2) Analisis regresi linier berganda Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL

1. Uji validitas untuk variabel Insentif (X_1)

Tabel 3.1 Uji Validitas Insentif (X_1)

Item Pertanyaan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,334	0,757	Valid
2	0,334	0,559	Valid
3	0,334	0,650	Valid
4	0,334	0,683	Valid
5	0,334	0,411	Valid
6	0,334	0,682	Valid
7	0,334	0,698	Valid
8	0,334	0,794	Valid
9	0,334	0,612	Valid
10	0,334	0,818	Valid
Rata - rata	0,334	0,667	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Insentif memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,334$. Dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,667$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai Insentif tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji validitas untuk variabel Budaya Kerja (X_2)

Tabel 3.2 Uji Validitas Budaya Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,334	0,678	Valid
2	0,334	0,597	Valid
3	0,334	0,829	Valid
4	0,334	0,637	Valid
5	0,334	0,544	Valid
6	0,334	0,645	Valid
7	0,334	0,517	Valid
8	0,334	0,767	Valid
9	0,334	0,613	Valid
10	0,334	0,635	Valid
Rata - rata	0,334	0,647	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Budaya Kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,647$ lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai budaya kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,334	0,536	Valid
2	0,334	0,497	Valid
3	0,334	0,568	Valid
4	0,334	0,666	Valid
5	0,334	0,760	Valid
6	0,334	0,591	Valid
7	0,334	0,778	Valid
8	0,334	0,722	Valid
9	0,334	0,764	Valid
10	0,334	0,642	Valid
Rata – rata	0,334	0,652	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja Pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,652$ lebih besar dari $r_{tabel} = 0,334$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

1. Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X₁)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Insentif (X₁) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	2

Dari hasil Uji Reliabilitas di atas di dapat nilai *Alpha* Insentif (X₁) sebesar 0,825, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0,825 > 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

2. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X₂)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Budaya Kerja (X₂) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	2

Dari hasil Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Budaya Kerja (X_2) sebesar 0,781, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,781 > 0,60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pertanyaan sebagai berikut :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	3

Dari hasil Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,866, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,866 > 0,60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

1. Perhitungan Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Insentif (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat menggunakan hasil hitungan melalui Program PASW versi 18 sebagai berikut:

Tabel 3.10 Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Insentif (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 35 responden.

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.704**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.704**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.711**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program PASW versi 18 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Insentif (X₁) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,711. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono:2005) maka tingkat korelasi Insentif (X₁) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Insentif terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3.11 Boefisien Determinasi Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
_ 1	.711 ^a	.506	.491	3.08172

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,711^2 = 0,522 = 0,506 \times 100\% = 50,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 50,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru sebagai berikut:

Tabel 3.12. Uji Hipotesis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,727$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,690$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Insentif (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat. Jadi variabel Insentif (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Insentif (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Insentif akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kota Bandar Lampung sebesar 0,606 point.

2. Perhitungan Pengaruh Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program PASW versi 18 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Budaya Kerja (X_2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,642. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi budaya kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13 Koefisien Determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
_ 1	.642 ^a	.413	.394	3.36126

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,642^2 = 0,413 = 0,413 \times 100\% = 41,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 41,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 3.14. Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
X2	.604	.127	.642	4.741	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,741$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka $t_{hitung} = 4,741 > t_{tabel} = 1,690$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat dapat diterima. Jadi variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Persamaan regresi antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel budaya kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,604 point.

3. Perhitungan Pengaruh Insentif (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan antara variabel Insentif (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat melalui hasil perhitungan melalui Program PASW 18 sebagai berikut:

Tabel 3.15 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.516	3.00293

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Korelasi Insentif dan budaya kerja dengan Kinerja pegawai sebesar 0,739, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik Insentif dan budaya kerja maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Insentif dan budaya kerja tidak baik maka Kinerja Pegawai pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,739^2 = 0,546 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Insentif dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier antara Insentif (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Insentif (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel Variabel *Entered*

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel 3.16. Perhitungan Regresi Ganda Antara Insentif, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.021	4.510		2.666	.012
X1	.438	.145	.514	3.015	.005
X2	.263	.160	.280	2.644	.110

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t didapat t_{hitung} untuk variabel Insentif (X_1) = 3,015 dan t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X_2) yaitu = 2,644. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu =1,690, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Insentif sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,438$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Insentif lebih tinggi atau dominan dibandingkan budaya kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat.

5. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000 ^a
Residual	279.545	31	9.018		
Total	615.441	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

DISKUSI

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Insentif pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Insentif (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,711 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai adalah = 50,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Insentif terhadap kinerja pegawai sebesar = 5,727 dan $t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} 1,690$. Persamaan regresi antara Insentif dan kinerja pegawai pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Insentif akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar = 0,606 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X_2) pegawai pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Budaya Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,642, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 41,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 4,741 dan $t_{hitung} 4,741 > t_{tabel} 1,691$. Persamaan regresi antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel budaya kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Dinsosnakertrans Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,604 point. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Kabupaten Tulang Bawang Barat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,711, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799).

Terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kabupaten Tulang Bawang Barat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,642, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799).

Perhitungan regresi linier ganda insentif dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh persamaan $Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2$. Hasil ini bermakna jika insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) tidak berubah maka kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 12,021 point.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Al-Ali, A. K., Singh, S. K., Al-Nahyan, M., & Sohal, A. (2022). Organizational culture and its impact on employee performance in the public sector. *Journal of Public Administration and Governance*, 12(3), 55–72.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Rev. ed). Rineka Cipta.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2005). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2021). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kim, S., & Park, S. M. (2022). Employee motivation, public service values, and performance in public organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(2), 213–229.
- Listianto, R., & Setiaji, B. (2005). *Analisis kinerja karyawan*. Graha Ilmu.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human resource management*. Thomson Learning.
- Nguyen, T. T., Tran, Q. H., & Le, H. M. (2023). Compensation practices and employee performance in government institutions: Evidence from developing countries. *International Journal of Public Sector Management*, 36(4), 512–530.
- Pangabean, M. S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice Hall.

Schein, E. H. (2021). *Organizational culture and leadership* (6th ed.). John Wiley & Sons.

Supriyadi, & Triguno. (1995). *Budaya kerja: Konsep dan implementasi*. LAN RI.

Rahman, F., & Hadi, S. (2024). Reward system, financial incentives, and employee productivity in public sector organizations. *Asian Journal of Public Administration*, 11(1), 44–59.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.