



Pengaruh Sistem Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 20 Samarinda

Achmad Ridwani Faisal^{1*}, Asmadhini Handayani Rahmah², Sri Wahyuni Jamal³

ridwanfaisal2001@gmail.com^{1*}, ahr811@umkt.ac.id², swj579@umkt.ac.id³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Received: 16 06 2025. Revised: 27 06 2025. Accepted: 01 07 2025.

Abstract : This study aims to analyze the influence of incentive systems and organizational culture on employee performance at SMKN 20 Samarinda. This is rooted in the importance of human resource management in education, where professional and productive employees are the key to achieving organizational goals. At SMKN 20 Samarinda, there are two factors that are considered to be able to influence employee performance, namely incentive systems and organizational culture. The right incentive system is expected to increase work motivation, while a positive organizational culture can create a conducive work environment to support optimal performance. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected by distributing questionnaires to 72 employees as respondents. The collected data are analyzed using multiple linear regression to test the relationship between variables. Before the regression analysis is carried out, the validity and reliability of the instrument are tested to ensure the validity of the data. In addition, normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests are carried out to ensure the validity of the regression assumptions. The results of the study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, while the incentive system does not have a significant effect.

Keywords : Incentives, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMKN 20 Samarinda. Hal ini berakar pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, di mana pegawai yang profesional dan produktif menjadi kunci tercapainya tujuan organisasi. Di SMKN 20 Samarinda, terdapat dua faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sistem insentif dan budaya organisasi. Sistem insentif yang tepat diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 72 pegawai sebagai responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Sebelum analisis regresi dilakukan, uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan keabsahan data. Selain itu, dilakukan uji normalitas,

heteroskedastisitas, dan multikolinearitas untuk memastikan validitas asumsi regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sistem insentif tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci : Insentif, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, pemerintah semakin menyadari pentingnya peran pendidikan dalam mencetak pegawai yang profesional dan produktif, termasuk di lingkungan SMK Negeri 20 Samarinda. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan keterampilan yang relevan dengan bidang tugas masing-masing pegawai. Sumber daya manusia di SMK Negeri 20 Samarinda harus mendapatkan perhatian yang serius, mengingat bahwa mereka memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku yang secara langsung dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi pendidikan (Lubis 2019). Di SMK Negeri 20 Samarinda, pengelolaan sumber daya manusia sangat bergantung pada kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan di SMKN 20 Samarinda merupakan sumber daya utama yang memberikan kontribusi strategis bagi perusahaan sebagai perencana, penyusun strategi, dan pengendali kegiatan. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan sikap yang tepat, salah satunya adalah melalui pemberian kompensasi berupa insentif finansial (Sari, 2022).

Insentif menjadi salah satu bentuk motivasi yang dirancang untuk mendorong pegawai di SMK Negeri 20 Samarinda agar bekerja dengan lebih optimal. Insentif ini diberikan sebagai tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang telah ditetapkan. Pemberian insentif bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya. Secara umum, sistem insentif merujuk pada skema pemberian upah yang dikaitkan dengan tingkat semangat kerja atau produktivitas pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pegawai di SMKN 20 Samarinda harus didorong untuk berkinerja sebaik-baiknya dengan menawarkan insentif yang sesuai dan mengalami kepuasan kerja yang tinggi (Fadli, 2022). Namun demikian, sistem insentif bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur yang turut menyumbang pada peningkatan kinerja karyawan di SMKN 20 Samarinda. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memperkuat efektivitas sistem insentif yang ada, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk berprestasi dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut (Sadida, 2020).

Budaya perusahaan yang kuat secara alami akan menciptakan keadaan yang konsisten dengan perilaku karyawan di tempat kerja, menjadikannya strategi untuk mendorong individu

mencapai potensi tertinggi mereka. Dengan demikian, budaya organisasi sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai di SMK Negeri 20 Samarinda. Tidak seperti faktor lain seperti kurangnya insentif, budaya organisasi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif sangat penting bagi kinerja pegawai, karena merupakan salah satu elemen terpenting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas institusi pendidikan. Budaya organisasi mewakili nilai-nilai kolektif, prinsip-prinsip, dan keyakinan pegawai di SMKN 20 Samarinda. Tepatnya budaya organisasi di sekolah ini menentukan bagaimana pegawai bekerja dan tingkat keterlibatan mereka di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan komunikasi terbuka dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan aspek-aspek seperti partisipasi pegawai, inovasi, pengambilan risiko, sistem penghargaan, keterbukaan komunikasi, dan orientasi layanan pelanggan sebagai parameter penting dalam memahami dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMKN 20 Samarinda. Dengan memperkuat budaya organisasi yang positif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, serta pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa di sekolah ini (Kim and Jung, 2022).

Komponen utama upaya SMKN 20 Samarinda untuk memenuhi sasaran kinerja adalah kinerja karyawan, yang mengacu pada hasil kerja seorang pekerja dan harus dapat diukur dan dibuktikan (Dinsar, 2021). Kinerja sekolah kemungkinan besar akan kuat jika karyawan di SMKN 20 Samarinda berkinerja baik. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk dapat secara signifikan mempengaruhi standar pengajaran yang ditawarkan SMKN 20 Samarinda. Kondisi tersebut disebabkan oleh kurang optimalnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai di SMK Negeri 20 Samarinda akan tercipta dengan baik apabila mereka memiliki kompetensi yang tinggi, kesediaan untuk bekerja keras, serta menerima gaji sesuai dengan kesepakatan. Lebih jauh lagi, optimisme terhadap masa depan yang lebih baik memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan dari manajemen dan sistem insentif yang tepat, diharapkan para pegawai di SMKN 20 Samarinda dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan sekolah dan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa (Fadli, 2022).

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh sistem insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 20 Samarinda sangat relevan. Beberapa penelitian sebelumnya umumnya membahas pengaruh sistem insentif atau budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor swasta atau instansi pemerintahan secara umum (Sefianti, 2020). Namun, sangat sedikit penelitian yang secara spesifik mengkaji kedua variabel tersebut secara

simultan dalam konteks sekolah menengah kejuruan negeri, khususnya di wilayah Samarinda. Dengan fokus pada SMKN 20 Samarinda, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut, dengan harapan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk rekomendasi yang relevan bagi institusi pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan insentif dan penguatan budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional* dengan desain penelitian deskriptif analitis, pengumpulan data melalui instrumen kuesioner. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis matematis dan statistik untuk mengolah data menjadi angka atau perhitungan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif SMK Negeri 20 Samarinda yang berjumlah 72 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan observasi lapangan. Kuesioner dengan skala likert empat tingkat dikirimkan kepada responden melalui media *Google Form* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, sedangkan observasi lapangan dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi penelitian untuk mengamati objek yang diteliti.

Pada pengolahan data, dilakukan analisis untuk menguji hipotesis dengan langkah-langkah pengolahan dan penyajian data serta perhitungan matematis. Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas, dengan kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel, dan reliabel jika koefisien *Alpha Cronbach* $>$ 0,6. Selain itu, uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan kenormalan digunakan untuk melakukan pengujian asumsi tradisional. Hubungan antara faktor independen dan dependen diperiksa menggunakan pengujian regresi linier berganda. Model regresi memuat budaya organisasi dan insentif sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik faktor independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependen, sedangkan uji-t digunakan untuk mengevaluasi efek parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif sebagai metode untuk menganalisis data yang diperoleh dari responden. Sampel penelitian terdiri dari 72 pegawai yang bekerja di SMKN 20 Samarinda. Tujuan utama dari penggunaan analisis statistik

deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai pola jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian, tanpa menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi terhadap populasi yang lebih luas. Melalui teknik ini, data yang telah terkumpul diolah dan dianalisis guna mengidentifikasi kecenderungan respon terhadap setiap indikator variabel, serta untuk menginterpretasikan skor total yang diklasifikasikan ke dalam empat kategori penilaian. Sebelum dilakukan pengolahan lebih lanjut, pernyataan-pernyataan dalam kuesioner terlebih dahulu disusun dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebagai bagian dari penilaian kualitas instrumen untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner benar-benar mengukur hal yang ingin diukur dan menghasilkan temuan yang dapat diandalkan. Data yang telah diperoleh kemudian ditabulasi guna mempermudah proses perhitungan statistik lanjutan, serta menjadi dasar dalam penyusunan laporan hasil. Untuk menginterpretasikan skor total setiap variabel, digunakan rata-rata dari total skor jawaban, yang dihitung dengan membagi jumlah keseluruhan skor dengan jumlah responden dan jumlah indikator. Adapun rumus yang digunakan dalam perhitungan ini adalah sebagai berikut.

$$Interval = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Untuk mengelompokkan nilai bobot, digunakan 4 kategori dengan interval tertentu. Cara untuk mendapatkan interval pada setiap kategori adalah sebagai berikut:

$$Interval = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Dengan menggunakan interval di atas, variabel-variabel penelitian dapat dinyatakan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Pengelompokan Kategori Pada Pernyataan Positif

Interval Nilai Bobot	Interpretasi Positif
1,00 – 1,749	Sangat Tidak Setuju
1,75 – 2,499	Tidak Setuju
2,5 – 3,249	Setuju
3,25 – 4,00	Sangat Setuju

Hasil penelitian yang melibatkan 72 responden telah menghasilkan deskripsi data mengenai insentif, yang terdiri dari 5 pernyataan sebagai alat ukur dalam penelitian tersebut. Pernyataan yang terkait dengan variabel insentif dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategori Pernyataan Per Indikator Insentif

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Lembaga sekolah memberikan insentif berdasarkan kinerja pegawai	226	3.1	Setuju

2	Lama kerja pegawai mempengaruhi insentif yang diberikan	228	3.1	Setuju
3	Senioritas pegawai mempengaruhi insentif yang diberikan	210	2.9	Setuju
4	Insentif yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	230	3.1	Setuju
5	Pegawai merasa adil terhadap insentif yang diberikan	225	3.1	Setuju

Berdasarkan Tabel 2, hasil dari 72 responden menunjukkan bahwa seluruh pernyataan indikator insentif cenderung disetujui, dengan rata-rata skor antara 2,9 hingga 3,1 yang termasuk kategori “Setuju”. Nilai tertinggi muncul pada pernyataan bahwa insentif cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sementara senioritas memiliki tingkat persetujuan paling rendah. Secara umum, responden menilai bahwa sistem insentif di SMKN 20 Samarinda cukup adil dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti masa kerja dan kinerja, yang menunjukkan bahwa sistem tersebut telah berjalan cukup baik menurut persepsi pegawai.

Hasil penelitian yang melibatkan 72 responden telah menghasilkan deskripsi data mengenai budaya organisasi, yang terdiri dari 5 pernyataan sebagai alat ukur dalam penelitian tersebut. Pernyataan yang terkait dengan variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kategori Pernyataan Per Indikator Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Organisasi kami memiliki aturan kerja yang jelas dan mudah dipahami oleh pegawai	227	3.1	Setuju
2	Pekerjaan yang saya lakukan mengutamakan kerja sama tim	232	3.2	setuju
3	Rekan kerja sama terbuka untuk bekerja sama dalam tim	233	3.2	Setuju
4	Kejujuran sangat dihargai dalam budaya organisasi kami	245	3.4	Sangat Setuju
5	Kejujuran menjadi nilai penting di tempat kerja saya	242	3.3	Sangat setuju

Berdasarkan Tabel 3, hasil dari 72 responden menunjukkan bahwa seluruh pernyataan terkait budaya organisasi mendapat respons “Setuju” dan “Sangat Setuju” dengan rata-rata skor di atas 3. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kejujuran, baik sebagai bagian dari budaya organisasi (skor 3,4) maupun nilai penting di tempat kerja (skor 3,3). Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran menjadi nilai inti yang dijunjung tinggi di SMKN 20 Samarinda. Selain itu, kerja sama tim, keterbukaan antar rekan kerja, dan aturan kerja yang jelas juga mendapat respons positif, mencerminkan struktur organisasi yang dipahami dan diterima dengan baik. Secara umum, budaya organisasi di sekolah ini dinilai kondusif, kolaboratif, dan

mendukung produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang melibatkan 72 responden telah menghasilkan deskripsi data mengenai kinerja pegawai yang terdiri dari 5 pernyataan sebagai alat ukur dalam penelitian tersebut. Pernyataan yang terkait dengan variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Kategori Pernyataan Per Indikator Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas	231	3.2	setuju
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh instansi tempat saya bekerja	234	3.2	Sangat setuju
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai tugas secara optimal	239	3.3	Sangat setuju
4	Saya datang bekerja dengan tepat waktu	242	3.3	Sangat setuju
5	Saya mampu bekerjasama dengan semua pegawai di berbagai unit kerja	236	3.2	Sangat setuju

Berdasarkan Tabel 4, hasil dari 72 responden menunjukkan bahwa seluruh pernyataan terkait kinerja pegawai mendapat respons “Setuju” dan “Sangat Setuju” dengan rata-rata skor antara 3,2 hingga 3,3. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan tentang kedatangan tepat waktu (3,3), diikuti oleh pelaksanaan pekerjaan secara optimal (3,3) dan kerja sama lintas unit kerja (3,2). Temuan ini mencerminkan bahwa disiplin, tanggung jawab, dan kolaborasi merupakan bagian dari etos kerja pegawai. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di SMKN 20 Samarinda dinilai sangat baik dan telah memenuhi standar profesional kerja yang diharapkan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran lebih jelas tentang pengaruh budaya organisasi dan program insentif terhadap kinerja pegawai di SMKN 20 Samarinda. Berdasarkan hasil analisis, hanya variabel budaya organisasi yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai; sedangkan sistem insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel tersebut.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai p sebesar 0,218 ($> 0,05$), hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel insentif tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pekerja. Selain itu, koefisien regresi bernilai negatif (-0,096), yang menunjukkan bahwa peningkatan insentif tidak selaras dengan peningkatan kinerja. Temuan ini terlihat bertolak belakang dengan teori yang umumnya menyatakan bahwa insentif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, berdasarkan hasil analisis data dan didukung oleh hasil observasi serta wawancara langsung di SMKN 20 Samarinda, diketahui bahwa sebagian besar pegawai, baik yang berstatus PNS, P3K, maupun tenaga honorer, tidak menerima insentif

secara rutin, atau bahkan tidak menerima sama sekali. Kondisi ini mempengaruhi cara mereka menjawab kuesioner. Banyak responden memilih “tidak setuju” pada pernyataan tentang insentif bukan karena insentif berdampak negatif, tetapi karena insentif memang tidak diberikan di lingkungan kerja mereka.

Meskipun demikian, pegawai tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya. Artinya, hasil regresi menunjukkan hubungan negatif bukan karena insentif menurunkan kinerja, melainkan karena insentif tidak menjadi faktor yang berperan dalam menentukan kinerja di instansi tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sefianti (2020), yang menemukan bahwa karena sistem insentif tidak tersebar luas dan bukan merupakan komponen utama penyelesaian pekerjaan, maka insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kondisi seperti ini, penting bagi pihak manajemen sekolah untuk meninjau kembali sistem insentif yang berlaku. Jika ingin menjadikan insentif sebagai faktor motivasional yang nyata, maka bentuk dan distribusinya perlu dirancang agar adil, terukur, dan benar-benar berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Berbeda dengan variabel insentif, budaya organisasi terbukti memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari hasil uji t yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,706 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di SMKN 20 Samarinda meningkat seiring dengan kualitas budaya organisasi yang diterapkan. Dukungan terhadap hasil tersebut juga diperoleh dari analisis deskriptif, dimana mayoritas responden menyatakan kesepakatan terhadap indikator-indikator seperti integritas, kolaborasi tim, keterbukaan antar pegawai, dan kejelasan aturan kerja. Nilai-nilai tersebut membentuk budaya kerja yang mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan sinergis.

Hasil ini sejalan dengan temuan Agmasari dan Septyarini (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu mendorong terbentuknya perilaku kerja yang bertanggung jawab, konsisten, dan produktif. Budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi sikap dan perilaku individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu elemen strategis dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai di SMKN 20 Samarinda. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dari pihak manajemen sekolah untuk memelihara dan memperkuat nilai-nilai budaya kerja yang telah terbentuk agar tetap adaptif terhadap tantangan dan perubahan di masa yang akan datang.

SIMPULAN

Penelitian yang dilaksanakan di SMKN 20 Samarinda mengungkapkan bahwa budaya organisasi berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara pemberian insentif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut. Temuan ini didasarkan pada hasil analisis regresi, dimana budaya organisasi memperoleh koefisien positif yang signifikan secara statistik. Sebaliknya, insentif justru memiliki arah hubungan negatif dan tidak signifikan. Kondisi ini diperkuat oleh temuan empiris di lapangan, yang menunjukkan bahwa banyak pegawai, baik PNS, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K), maupun tenaga honorer tidak menerima insentif secara teratur, bahkan ada yang sama sekali tidak mendapatkannya. Namun demikian, hal tersebut tidak menghambat komitmen mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Dengan kata lain, insentif tidak menjadi determinan utama dalam mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan sekolah tersebut. Di sisi lain, nilai-nilai budaya organisasi seperti kejujuran, kerja sama tim, keterbukaan dalam komunikasi, serta aturan kerja yang terstruktur, memainkan peran sentral dalam membangun atmosfer kerja yang mendukung produktivitas. Budaya inilah yang menjadi pendorong utama keberhasilan kinerja pegawai, meskipun sistem insentif belum berjalan optimal. Budaya organisasi dan faktor insentif hanya mencakup 34,1% varians dalam kinerja karyawan, menurut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang berada di luar cakupan penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan strategi yang lebih relevan dan efektif dalam mendukung kinerja pegawai, sedangkan sistem pemberian insentif yang belum merata memerlukan perbaikan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai alat motivasi yang signifikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agmasari, M, and E Septyarini. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*.
<http://dx.doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>
- Fadli, A. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Insentif Pada PT. Sinar Indonesia Baru Medan. *Jurnal Mahkota Bisnis (Makbis)* 1(1): 45–50. <https://doi.org/10.59929/mm.v1i1.8>
- Kim, Jina, and Hye Sun Jung. (2022). The Effect of Employee Competency and

Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace.

International Journal of Environmental Research and Public Health 19(8).

<https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>

Lubis, Rika Falinda. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif terhadap Kinerja

Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera

Utara. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 10(2): 173.

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/11370>.

Sadida, M. Hifzan. (2020). Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, Dan Religiusitas Terhadap

Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah Di Yogyakarta. *Skripsi*.

<http://dspace.uui.ac.id/123456789/23658>.

Sari, Monica. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan

Tanjung Jabung Timur. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*

3(3): 152. <http://dx.doi.org/10.33087/sms.v3i3.121>

Sefianti, Tira. (2020). Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Subang (Studi Pada

Perusahaan Dagang Yang Berada Di Kota Subang). *Jurnal Prisma* 01(1): 70–78.

<https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma/article/view/368>