

Pengaruh Komitmen Organisasi, Insentif, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng

Gede Leo Wirandana¹, Ni Nyoman Juli Nuryani²
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, insentif, budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model (Goodness Of Fit), dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 18.0 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dalam bekerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin sesuai proses pemberian insentif yang diberikan oleh para pegawai maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa nilai f -hitung $>$ f -tabel, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, insentif dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Insentif, Budaya Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational commitment, incentives, work culture on employee performance at the Buleleng Regency Culture Service. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, classical assumption test, model feasibility test (Goodness of Fit), using the SPSS Version 18.0 for Windows application.

The results of this research show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Buleleng Regency Culture Service. With this it can be said that the better the organizational commitment, the greater the performance produced by employees at work. Incentives have a positive and significant effect on the performance of employees at the Buleleng Regency Culture Service. With this it can be said that the more appropriate the process of providing incentives provided by employees, the greater the performance produced by employees. Work culture has a positive and significant effect on employee performance at the Buleleng Regency Culture Service. With this it can be said that the better the work culture that employees have at work, the greater the performance produced by the employees. Based on the results of the f test, it is known that the f -count value $>$ f -table, this shows that organizational commitment, incentives and work culture jointly influence employee performance with a significant level of $0.000 < 0.050$.

Keywords : *Organizational Commitment, Incentives, Work Culture and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kemajuan tidak sepenuhnya ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai baik oleh organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan ini, keterlibatan berbagai bagian dalam organisasi sangatlah penting, termasuk sumber daya manusia. Menurut Tiara Novita dan Sabri Hasan (2023), sumber daya manusia merupakan unsur perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan atau prosedur yang berlangsung di dalamnya. Jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuannya, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuannya mengelola semua aset yang diperlukan untuk menjamin ketahanan dan mencapai visi dan misinya (Lestari et al., 2023). Kinerja telah menjadi subyek banyak penelitian, dan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, termasuk komitmen organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2017), komitmen organisasi diartikan sebagai keterikatan pada suatu organisasi dan ditandai dengan keinginan untuk bertahan, identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan kemauan untuk berusaha lebih keras. Komitmen organisasi adalah seberapa besar pegawai menerima dan mengakui tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak meninggalkan organisasi (Muis et al., 2018). Komitmen organisasi didefinisikan dalam berbagai cara, dan setiap definisi berbeda-beda tergantung pada ahli yang menawarkannya. Sesuai Mathis dan Jackson dalam Putra (2014) komitmen organisasi adalah seberapa besar pegawai mempercayai dan mengakui tujuan organisasi, dan akan tetap bersama atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tercermin dalam tingkat ketidakhadiran dan pergantian pegawai. Seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi kemungkinan besar akan menganggap dirinya sebagai individu yang baik dalam lingkungan kerja. Dalam dunia kerja, kewajiban individu terhadap suatu organisasi dalam banyak hal menjadi permasalahan yang cukup signifikan. Tingkat keinginan dan keyakinan seorang pegawai untuk menjadi anggota organisasi, serta penerimaannya terhadap tujuan organisasi, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap dimana pegawai mempunyai keterikatan terhadap organisasi atau perusahaannya, dan biasanya akan tetap berada di organisasi untuk waktu yang lama karena mereka merasa terikat padanya. Pemberian insentif merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hatta & Rachbini (2017) Insentif merupakan suatu bentuk imbalan selain gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerjanya dalam bekerja. Idenya adalah membuat mereka bekerja lebih keras dan berkinerja lebih tinggi, sehingga seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi akan mau bekerja keras. Insentif dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Pemberian insentif adalah salah satu cara untuk mendapatkan wakil yang dapat memberikan pelaksanaan pekerjaan terbaik. Setiap pegawai berharap uang yang mereka hasilkan cukup untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Untuk situasi ini, dengan insentif digunakan untuk mendorong pegawai bekerja sebaik yang diharapkan (Sundari dan Rifai, 2020). Sri Larasati (2018), insentif adalah imbalan yang diberikan untuk mendorong pegawai mempunyai efisiensi kerja yang tinggi, tidak tetap atau sewaktu-waktu. Djamroni (2017) mengartikan insentif sebagai pembayaran berbagai upah atau gaji atas berbagai prestasi. Insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai agar lebih aktif dan menggunakan seluruh potensinya. Mereka dimaksudkan sebagai sumber penghasilan tambahan di samping gaji atau upah yang telah ditetapkan. Pemberian insentif direncanakan untuk mengatasi permasalahan para pegawai dan keluarganya. Dorongan dapat dibentuk sebagai upah yang cukup bagi pegawai yang kinerjanya melampaui standar yang telah ditentukan sebelumnya. Tidak sekedar memberi insentif, semakin berkembangnya kinerja pegawai tidak lepas dari faktor budaya kerja.

Budaya kerja biasanya merupakan klarifikasi filosofis yang dapat menjadi prasyarat wajib bagi pegawai karena cenderung diformalkan dalam peraturan dan pedoman organisasi yang berbeda (Jakaria et al., 2022). Dengan menstandarkan budaya kerja sebagai sumber perspektif untuk standar atau pedoman terkait, pimpinan dan pegawai harus secara implisit menyusun sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi, dan sistem organisasi (Irmayanti et al., 2020). Suwanto (2019) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan praktik sehari-hari dalam suatu perkumpulan tertentu yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai. Meskipun tidak ada hukuman berat jika melanggar peraturan, para pegawai dalam organisasi telah sepakat secara moral bahwa rutinitas ini harus diikuti untuk mencapai tujuan. Sudah menjadi rahasia umum jika budaya kerja suatu perusahaan merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap karyawan secara konsisten dan menjadi cara dalam melakukan

pekerjaan. Menurut Triguno dalam Suwanto (2019), budaya kerja adalah suatu cara berpikir dalam memandang kehidupan sebagai nilai-nilai yang menjadi kecenderungan, kualitas dan inspirasi, yang ditetapkan dalam setiap bagian dari keberadaan suatu perkumpulan atau perkumpulan lokal tertentu yang harus ada. terlihat dari mentalitas perilaku, keyakinan, tujuan, kebijaksanaan dan aktivitas yang dibentuk sebagai karya. Sistem inkorporasi pada akhirnya menciptakan manajemen dan pegawai yang berkualitas dan dapat dipercaya. Hasil penelitian terkait dampak budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dipimpin oleh (Silvia et al., 2019) dan (Siregar et al., 2020) menunjukkan adanya pengaruh yang sangat besar antara budaya kerja dan kinerja pegawai. Namun penelitian berbeda (Borman, 2021; Tambani et al., 2022) menemukan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh budaya kerja. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan suatu kegiatan disebut dengan kinerja. Kinerja pegawai berdampak pada jumlah yang mereka tambahkan ke organisasi. Kinerja pegawai adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Ketika seorang karyawan berkinerja baik, maka organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, di sisi lain, ketika seorang karyawan berkinerja buruk, aktivitas yang direncanakan tidak dapat dilaksanakan secara efektif, sehingga menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Indikator kinerja yang menjadi tolak ukur prestasi kerja seseorang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Dengan memperkirakan kinerja pegawai, maka organisasi dapat mengetahui tingkat pelaksanaan pegawai sehingga organisasi dapat memberikan kritik terhadap dampak kinerja pegawai, memberdayakan peningkatan pelaksanaan dan mengambil keputusan sehingga organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas dan sangat kompetitif.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng bertempat di Jl. Veteran No.23, Paket Agung, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali merupakan organisasi yang mempunyai kedudukan sebagai komponen pelaksana pemerintahan di bidang kebudayaan. Kepala Dinas yang kedudukannya dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, membawahi Dinas Kebudayaan yang merupakan komponen pelaksana urusan pemerintahan di bidang kebudayaan. Berdasarkan asas otonomi daerah, Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan kebudayaan dan pariwisata. Selain itu, Dinas Kebudayaan terutama bertanggung jawab untuk melaksanakan desentralisasi kewenangan di sektor pariwisata dan kebudayaan. Tentu saja diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni untuk menunjang tugas pokok tersebut guna mencapai keberhasilan. Sebagai kantor yang bergerak di bidang industri pariwisata, positifnya cukup sulit bagi Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng saat ini. Untuk memahami penugasan dan kemampuan yang diberikan, maka setiap pegawai Administrasi Kebudayaan Kabupaten Buleleng diharapkan memiliki kinerja baik untuk meningkatkan presentasinya dalam organisasi. Hasil observasi peneliti menunjukkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng masih kurang baik. Pada data mengenai kinerja pegawai dilihat dari rekap pengukuran kinerja pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, salah satu variabel penyebab rendahnya kinerja pegawai seharusnya terlihat bahwa pola anggaran belanja yang setiap tahunnya terus mengecil, juga diikuti oleh penurunan realisasinya. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir juga terlihat bahwa prestasi pegawai masih di bawah target yang telah ditetapkan, hal ini karena kinerja pekerja menurun akibat virus Corona pada tahun 2019 hingga 2021, kinerja pegawai pada umumnya akan menurun karena bekerja dirumah.

Berdasarkan Realisasi Anggaran Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng diketahui bahwa anggaran setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan, begitu pula dengan realisasinya. Selain itu, pencapaian kinerja juga menunjukkan masih belum mencapai sasaran yang telah ditetapkan selama empat tahun terakhir. Anggaran yang ditetapkan setiap tahunnya dipotong jika kinerja pegawai terus berada di bawah target. Kenyataannya, pengurangan anggaran ini diikuti dengan penurunan realisasi dan kegagalan mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara itu, pada tahun 2021 rencana keuangan sudah diperluas namun belum mencapai tujuan, sebenarnya maksudnya meskipun rencana anggaran aksi sudah diperluas, namun realisasi rencana keuangan masih belum ideal, hal ini terlihat dari pencapaian yang belum ideal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng masih rendah, diiringi oleh banyak variabel penyebab kinerja pegawai yang menurun, seperti tidak adanya gaji dan surat menyurat antar pegawai. Hal ini menunjukkan, berdasarkan observasi pada 29 Desember 2023, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Kinerja pegawai tidak diragukan lagi akan terpengaruh ketika tugas diselesaikan secara tidak akurat. Karena penyelesaian laporan dari kegiatan sebelumnya diperlukan untuk menyelesaikan tugas berikutnya, maka kinerja pegawai akan terganggu, dan jika laporan terlambat

maka kegiatan berikutnya juga akan tertunda. Kurangnya disiplin kerja yang masih belum dipatuhi dengan baik menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai tersebut. Di Dinas Kebudayaan masih terdapat pegawai yang membutuhkan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepadanya. Beberapa pegawai hanya datang ke kantor tanpa melakukan apa pun.

Sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, pegawai minimal harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencegah pekerjaan tambahan menumpuk. Permasalahan kedua adalah masih banyak pegawai administrasi yang asal-asalan dalam pekerjaannya, dan masih banyak pegawai yang sering melakukan kesalahan dalam pembuatan SPJ (Surat Pertanggungjawaban). Pegawai tidak mensurvei pekerjaan yang mereka lakukan. Kesalahan pencatatan barang dalam berita acara penerimaan barang dagangan, karena tidak adanya kesamaan antara produsen SPJ dengan Pejabat Pengguna Produk (PPB). Jumlah barang yang diproduksi oleh Pejabat Pemakai Barang harus menjadi dasar pemasukan data barang. Namun ada pula pegawai yang memasukkan data berdasarkan jumlah pada DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran), dan pegawai juga salah memasukkan tanggal BAST (Berita Acara Serah Terima). Cabang Kebudayaan masih sering terjadi perselisihan antar pegawai dan pegawai dalam hal tugas dan kewajibannya. Selain itu, ada beberapa pegawai yang terus bergantung pada pegawai lain untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Staf administrasi melaksanakan tugas memasukkan anggaran yang seharusnya menjadi tanggung jawab Operator Keuangan. Pegawai di Administrasi Gaya Hidup tidak bekerja sesuai tanggung jawab dan kemampuan dasar mereka. Masalah kinerja pegawai terlihat dari administrasi. Pemantauan kinerja pegawai dari segi kedisiplinan dan akuntabilitas masih kurang dari pimpinan. Masih banyak pegawai yang datang lebih lambat dari waktu yang diharapkan di tempat kerja dan tidak mendapatkan persetujuan yang ketat, serta pegawai yang tidak menjalankan kewajiban dan kewajibannya sesuai standar kerja. Oleh karena itu, para pegawai menganggap hal ini normal dan hal ini dilakukan berulang kali.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, dimana lokasi penelitian berada di Jl. Veteran No.23, Paket Agung, alasan yang mendasari peneliti memilih lokasi pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng yaitu pegawai yang dituntut profesional, memiliki karakteristik khusus dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat yang tentunya harus didukung oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal serta ditunjang dengan pegawai yang memiliki komitmen organisasi, insentif, dan budaya kerja yang kuat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan serta mampu melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Jenis penelitian menggunakan jenis data kuantitatif. Populasi yang diambil dari 115 orang pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Pengambilan sampel dengan sampling jenuh dengan bentuk sensus yang memudahkan peneliti dalam mengambil data. Berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui kinerja pegawai dalam penelitian ini dari 115 orang pegawai. Teknik dalam pengambilan data-data untuk penelitian pengambilan dokumentasi yang telah dilaksanakan sebelum atau sesudah melakukan penelitian dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dengan menggunakan sampel pegawai sebanyak 115 orang pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, pegawai tersebut dipilih dari jumlah populasi sebanyak 115 orang pegawai, baik itu PNS, PPPK dan honorer (Non PNS). Diketahui bahwa untuk mengetahui instrument dalam penelitian dapat dipergunakan apabila mendapatkan nilai permasing-masing indikatornya lebih besar dari 0,183, angka tersebut diperoleh dari rumus $r \text{ tabel yaitu } df = (N-2) = 115 - 2 = 113$, dari perhitungan tersebut diperoleh nilai 0,183.

Nilai uji validitas masing-masing variabel yaitu komitmen organisasi memperoleh nilai masing-masing indikator berdasarkan hasil output SPSS sebesar 0,546, 0,625, 0,700. Insentif memperoleh nilai masing-masing indikator berdasarkan hasil output SPSS sebesar 0,620, 0,634, 0,538. Budaya kerja

memperoleh nilai masing-masing indikator berdasarkan hasil output SPSS sebesar 0,607, 0,661, 0,519. Kinerja pegawai memperoleh nilai masing-masing indikator berdasarkan hasil output SPSS sebesar 0,808, 0,764, 0,685, 0,714, 0,706, 0,762, 0,810, 0,682. Dimana hasil penelitian tertinggi yaitu indikator kinerja pegawai sebesar 0,810 dengan indikator yang berbunyi tanggung jawab, dimana ini menandakan bahwa tanggung jawab setiap pegawai untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal adalah sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil uji validitas yang sudah diperoleh, dimana nilai tertinggi diperoleh dari jawaban kuesioner tersebut, karena dengan memiliki kinerja yang baik, tentu akan membuat pegawai untuk dapat terus maju pada instansi akan membantu instansi untuk dapat mencapai tujuannya hal itu tidak terlepas dari faktor beban kerja yang diterima pegawai seperti halnya bagaimana disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya, karena memiliki nilai indikator terendah dibandingkan yang lainnya yaitu 0,519, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan, dikarenakan bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diterimanya akan membantu organisasi untuk tetap terus berkembang atau maju sesuai dengan tujuan ataupun visi dan misi organisasi.

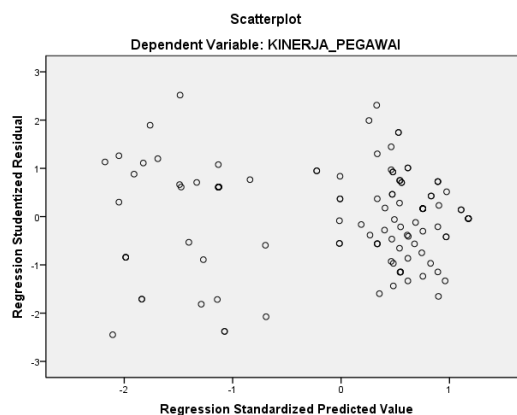
Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi, insentif, dan budaya kerja terhadap kinerja dengan nilai Asymp Sig. sebesar 0,480, dimana dari hasil tersebut diketahui bahwa data dapat dikatakan normal karena lebih besar dari 0,050.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	0,209	4,780
Insentif	0,256	3,902
Budaya Kerja	0,315	3,175

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel 1. Diketahui variabel komitmen organisasi memperoleh nilai dari hasil spss yaitu 0,209, insentif memperoleh nilai dari hasil spss yaitu 0,256 dan budaya kerja memperoleh nilai dari hasil spss yaitu 0,315 > 0,10 dan VIF dari semua variabel penelitian seperti variabel penelitian ini yaitu komitmen organisasi adalah 4,780, insentif adalah 3,902 dan budaya kerja adalah 3,175 < 10, sehingga hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah dalam variabel bebas yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Sesuai dengan scatterplot maka titik skedastis menyebar seperti gambar. Ini artinya data dari variabel-variabel penelitian dinyatakan tidak terdapat masalah terkait heterorkedastisits

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,438	0,141	
Komitmen Organisasi	0,301	0,059	0,367
Insentif	0,146	0,059	0,160
Budaya Kerja	0,468	0,058	0,472

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan Spss versi 18, diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda yang dilihat dari nilai B, diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh yang berbeda-beda seperti halnya nilai konstan untuk kinerja pegawai adalah 0,438, Variabel komitmen organisasi 0,301. Variabel insentif 0,146 dan variabel budaya kerja yaitu 0,468.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai dari seluruh pengaruh variabel penelitian terhadap kinerja pegawai dari nilai R Square yaitu 0,881. Nilai kontribusi dari pengaruh komitmen organisasi, insentif dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,1%.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60,006	3	20,002	275,230	0,000a
Residual	8,067	111	0,073		
Total	68,073	114			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil dari uji f-test yaitu memberikan dampak yang signifikan, antara variabel komitmen organisasi, insentif dan budaya kerja pada kinerja pegawai, dengan nilai $0,000 < 0,050$. Hal tersebut didukung nilai f hitung $> f$ tabel dengan jumlah $275,230 > 3,08$. Dari hasil tersebut maka diketahui bahwa H_a diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis atau Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,438	0,141		3,115	0,002
Komitmen Organisasi	0,301	0,059	0,367	5,140	0,000
Insentif	0,146	0,059	0,160	2,475	0,015
Budaya Kerja	0,468	0,058	0,472	8,103	0,000

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji t tersebut diketahui setiap variabel memberikan pengaruh yang berbeda-beda baik positif dan negatif, komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai, dengan nilai 5,140, yang bertanda kearah positif dan memberikan pengaruh yang dilihat berdasarkan nilai sig. 0,000. Insentif berpengaruh pada kinerja pegawai, dengan nilai 2,475, yang bertanda kearah positif dan memberikan pengaruh yang dilihat berdasarkan nilai sig. 0,015. Budaya kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, dengan nilai 8,103, yang bertanda kearah positif dan memberikan pengaruh yang dilihat berdasarkan nilai sig. 0,000, semua sig variabel penelitian $> 0,050$.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Buleleng sebesar 0,301 dan dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

dengan hasil pengujian dengan menggunakan uji t, diperoleh t -hitung $>$ t tabel dengan nilai $5,140 > 1,658$ dan taraf sig. yang besar sebesar $0,000 < 0,050$, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini karena kinerja yang diberikan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat berpengaruh pada kerjanya. Ini dilihat dari komitmen yang mereka miliki terhadap kondisi untuk memahami tujuan organisasi. Hasil yang akan dicapai sangat erat kaitannya dengan tingkat komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam setiap menjalankan aktivitas pekerjaannya. Karena pegawai mampu lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya tanpa terbebani dengan kewajiban lain di luar organisasi tempatnya bekerja, maka hampir pasti akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan dengan komitmen organisasi pegawai. Hal ini sesuai dengan penilaian Komitmen organisasi didefinisikan dalam berbagai cara, dan setiap definisi berbeda-beda tergantung pada ahli yang menawarkannya. Sesuai Mathis dan Jackson dalam Putra (2014) komitmen organisasi adalah seberapa besar pegawai mempercayai dan mengakui tujuan organisasi, dan akan tetap bersama atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tercermin dalam tingkat ketidakhadiran dan pergantian pegawai. Seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi kemungkinan besar akan menganggap dirinya sebagai individu yang baik dalam lingkungan kerja. Dalam dunia kerja, kewajiban individu terhadap suatu organisasi dalam banyak hal menjadi permasalahan yang cukup signifikan. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian Dewi Astuti (2022) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi pegawai dalam bekerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Buleleng sebesar $0,146$, begitu pula pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai dan hasil pengujian dengan menggunakan uji t diperoleh t -hitung $>$ t -tabel dengan nilai $2,475 > 1,658$ dan tingkat sig. sebesar $0,015 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena insentif yang didapat oleh pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi pengembangan kinerja selanjutnya yang telah dilakukan, mengingat tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam pemberian insentif yang diberikan akan berdampak positif secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Hatta & Rachbini (2017) Insentif merupakan suatu bentuk imbalan selain gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kerjanya dalam bekerja. Idanya adalah membuat mereka bekerja lebih keras dan berkinerja lebih tinggi, sehingga seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi akan mau bekerja keras. Insentif dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Pemberian insentif adalah salah satu cara untuk mendapatkan wakil yang dapat memberikan pelaksanaan pekerjaan terbaik. Setiap pegawai berharap uang yang mereka hasilkan cukup untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Untuk situasi ini, dengan insentif digunakan untuk mendorong pegawai bekerja sebaik yang diharapkan (Sundari dan Rifai, 2020).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng mempunyai nilai sebesar $0,468$ dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai serta hasil pengujian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa t -hitung $>$ t tabel dengan nilai $8,103 > 1,658$ dan tingkat sig. yang didapat adalah $0,000 < 0,050$ hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang dimiliki oleh para pegawai dalam bekerja sangat mempengaruhi presentasi mereka, budaya kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja akan sangat membantu mereka dalam melakukan setiap pekerjaan yang berkaitan dengan tugas atau menyelesaikan tanggung jawab administrasi, budaya kerja para pegawai terlihat dari bagaimana para pegawai tersebut melakukan aktivitasnya sehari-hari. Pegawai akan mampu melakukan kinerja terbaiknya apabila organisasi mempunyai budaya yang positif, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kerjanya. Hal ini

sesuai dengan penilaian Suwanto (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan sehari-hari dalam suatu perkumpulan tertentu yang dilakukan lebih dari satu kali oleh pegawai, tentunya tidak ada persetujuan berat atas pelanggaran yang terjadi di dalamnya. Triguno dalam Suwanto (2019) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu cara berpikir dalam memandang hidup sebagai suatu nilai yang menjadi suatu kecenderungan, kualitas dan inspirasi, yang ditetapkan dalam setiap bagian dari keberadaan suatu perkumpulan atau perkumpulan lokal tertentu yang harus terlihat dari mentalitas hingga perilaku, keyakinan, tujuan, kebijaksanaan. serta kegiatan yang berbentuk kerja atau kerja. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian Suwanto (2019) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan praktik sehari-hari dalam suatu perkumpulan tertentu yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai. Meskipun tidak ada hukuman berat jika melanggar peraturan, para pegawai dalam organisasi telah sepakat secara moral bahwa rutinitas ini harus diikuti untuk mencapai tujuan. Sudah menjadi rahasia umum jika budaya kerja suatu perusahaan merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap karyawan secara konsisten dan menjadi cara dalam melakukan pekerjaan. Menurut Triguno dalam Suwanto (2019), budaya kerja adalah suatu cara berpikir dalam memandang kehidupan sebagai nilai-nilai yang menjadi kecenderungan, kualitas dan inspirasi, yang ditetapkan dalam setiap bagian dari keberadaan suatu perkumpulan atau perkumpulan lokal tertentu yang harus ada. terlihat dari mentalitas perilaku, keyakinan, tujuan, kebijaksanaan dan aktivitas yang dibentuk sebagai karya.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Insentif Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

hal ini menunjukkan komitmen organisasi, insentif dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini karena kinerja yang dimiliki para pegawai dalam melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh bagaimana komitmen organisasi dan budaya kerja yang dimiliki pegawai dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dan budaya kerja yang digerakkan oleh pegawai setiap kali mereka menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja sangat erat kaitannya dengan pemberian insentif yang akan diperoleh dari organisasi. Dengan memberikan dorongan yang tepat kepada pihak-pihak tersebut, maka akan sangat mungkin untuk mengembangkan lebih lanjut kinerja pegawai agar mampu mencapai hasil yang maksimal, hal ini dikarenakan para pegawai dapat lebih semangat dalam bekerja tanpa terlalu direpotkan oleh hal-hal lain di luar organisasi tempat mereka bekerja. Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang diarahkan oleh Dewi Astuti (2022) dalam penelitiannya yang berjudul komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Wasti Rachmawati dan Pandoyo (2020) menyakatan kinerja pegawai mengungkapkan adanya dampak positif dan besar dari pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Menurut Saleha (2016), budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil kinerja pegawai akan naik jika variabel ini ditingkatkan, sedangkan kinerja pegawai akan turun jika variabel ini dihilangkan.

SIMPULAN

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dalam bekerja.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin sesuai proses pemberian insentif yang diberikan oleh para pegawai maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

Ahiar Biongan, 'Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo', Jurnal Governance

- And Politics, 3 (2023), 140–57 <<https://www.e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/326>>.
- Bambang Nugroho and others, 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3.2 (2021), 130–42 <<https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>>.
- D A Hudori, O Saryono, and ..., 'Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis)', *Business Management ...*, 4.c (2024), 54–61
<<https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/4732%0Ahttps://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/download/4732/7128>>.
- Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, and Ghozaliul Hakim, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang', *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3.2 (2018), 24–33 <<https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>>.
- Dewi Astuti, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2.2 (2022), 55–68.
- Didit Darmawan and Rahayu Mardikaningsih, 'Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi', *Jurnal Simki Economic*, 4.1 (2021), 89–98 <<https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>>.
- Dwi Agung Nugroho Arianto, 'Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar', *Jurnal Economia*, 9.2 (2013), 191–200.
- Erlin Dolphina, 'Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan', *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2012 (Semantik 2012)*, 1.1 (2012), 1–7.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Helen Purnama Sari, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma', *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33.1 (2019), 69–78 <<https://doi.org/10.21009/pip.331.8>>.
- Iha Haryani Hatta and Widarto Rachbini, 'Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Avrist Assurance', *Jurnal Manajemen*, 19.1 (2017), 74 <<https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.106>>.
- Indra Marjaya and Fajar Pasaribu, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.1.(2019),129–47 <<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>>.
- Intan Maharani and Suryono Efendi, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia', *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13.2.(2019),.49–61 <<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>>.
- Pandoyo Wasti Rachmawaty, 'Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum', 1.1 (2020), 1–10.
- Ririn Nur Indah Sari and Hady Siti Hadijah, 'Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1.1 (2016), 204 <<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>>.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4.1 (2019), 47–62.
- Rory Ratno Ardiansyah, 'Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam Polri', *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7.4 (2021), 494 <<https://doi.org/10.30998/jabe.v7i4.10406>>.
- Rosmaini Rosmaini and Hasrudy Tanjung, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister.Manajemen*, 2.1(2019),1–15 <<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>>.
- Simponi Rahmadani, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai', *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4.2 (2020), 165 <<https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>>.
- Steven Tumbelaka, Tahen Alhabsji, and Umar Nimran, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan

Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3.1 (2016), 94–108.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tatan Sutanjar and Oyon Saryono, 'Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai', *Journal of managementReview*, 3.2.(2019),321 <<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>>.

Tri Herawati and others, 'Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes', *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15.2 (2022), 338–45 <<https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>>.