

## Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Insentif, Beban Kerja Dan Budaya Kerja

**Kesi Sustyoningsih, Sri Luayyi**

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri – Kediri

Email: sustyoningsih@gmail.com

### Abstrak

Dunia kerja pada tahun 2024 mengalami transformasi yang signifikan sebagai respon terhadap perubahan ekonomi dan teknologi. Kebutuhan pasar Tenaga Kerja, akan keterampilan baru dan reskilling meningkat seiring dengan perubahan teknologi dan kebutuhan industri. Untuk itu dalam pelaksanaannya faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri sedapat mungkin bisa dihilangkan atau diminimalisir, sehingga target kerja lembaga bisa berjalan dengan baik. Karena cakupan wilayah kerja yang begitu luas di Kabupaten Kediri. Rumusan Masalah yang dapat diajukan adalah Bagaimana pengaruh Insentif, beban kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai, Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai, Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai, Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun analisis kuantitatif yang digunakan adalah dengan menggunakan beberapa uji analisis yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik ; Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi keabsahan data, sehingga dapat memastikan bahwa data valid dan mencegah terjadinya bias dalam estimasi. Pengujian asumsi klasik ini mencakup beberapa tes, seperti tes normalitas, tes multikolinieritas, dan tes heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinant.

Hasil uji analisis data Secara bersama pengaruh variabel Insentif (X1), variabel beban kerja (X2), dan variabel budaya kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri (Y). Hasil uji empat hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung 27,410 > 3,10 dari nilai F tabel 3,10 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima, maka variabel (X1) dan (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel (Y). Atas dasar perhitungan ini, variabel Insentif (X1), variabel beban kerja (X2), dan variabel budaya kerja (X3) dapat diartikan bahwa memiliki dampak yang sangat penting pada Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

**Kata Kunci :** Insentif, Beban Kerja, Budaya Kerja, Kinerja

### Abstract

*The workforce landscape in 2024 is undergoing a significant transformation in response to economic and technological changes. The labor market's demand for new skills and reskilling is increasing alongside technological advancements and industry needs. Therefore, in its implementation, factors that hinder the performance of civil servants within the Kediri Regency Health Office should be eliminated or minimized as much as possible to ensure that institutional work targets can be effectively achieved, given the extensive work coverage area in Kediri Regency.*

*The problem formulation that can be proposed is how incentives, workload and work culture influence employee performance, how incentives influence employee performance, how workload influences employee performance, how work culture influences employee performance.*

*A quantitative analysis approach is employed using various statistical tests, including validity and reliability tests, as well as classical assumption tests. These tests are conducted to evaluate data validity, ensuring that the data is accurate and preventing bias in estimation. The classical assumption tests include normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. Additionally, multiple linear regression analysis is conducted using the F-test, t-test, and coefficient of determination test.*

*The results of data analysis indicate that the independent variables, namely Incentives (X1), Workload (X2), and Work Culture (X3), have a simultaneous influence on the performance of civil servants in the Kediri Regency Health Office (Y). The hypothesis testing results show that the calculated F-value of 27.410 is greater than the F-table value of 3.10, leading to the rejection of H<sub>0</sub> and the acceptance of H<sub>4</sub>. This confirms that Incentives (X1) and Workload (X2) have a significant simultaneous effect on (Y). Based on this calculation, it can be concluded that Incentives (X1), Workload (X2), and Work Culture (X3) play a crucial role in determining the performance of employees at the Kediri Regency Health Office.*

**Keywords:** Incentives, Workload, Work Culture, Performance.

## Latar Belakang Masalah

Perekonomian global menunjukkan tanda-tanda pemulihan yang signifikan setelah beberapa tahun menghadapi tantangan akibat pandemi COVID-19 dan ketidakstabilan geopolitik. Kebijakan fiskal dan moneter yang diterapkan oleh berbagai negara telah berhasil merangsang pertumbuhan ekonomi. Penggunaan teknologi digital terus meningkat, mendorong efisiensi dan produktivitas di berbagai sektor.

Dunia kerja pada tahun 2024 mengalami transformasi yang signifikan sebagai respons terhadap perubahan ekonomi dan teknologi. Kebutuhan pasar Tenaga Kerja, akan keterampilan baru dan reskilling meningkat seiring dengan perubahan teknologi dan kebutuhan industri. Perusahaan semakin fokus pada kesejahteraan karyawan, menyediakan dukungan kesehatan mental dan fisik.

Perkembangan tersebut mendorong lembaga-lembaga negara, perusahaan swasta, dan pemerintah untuk merancang berbagai strategi guna mempersiapkan diri menghadapi digitalisasi yang semakin cepat menyebar dalam kehidupan masyarakat. Tenaga kerja yang sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) sangat penting untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, harus mengelola sumber daya manusia dengan bijaksana agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri sebagai unsur penyelenggara negara wajib mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranannya dalam pengelolaan sumberdaya serta kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan. Untuk itu dalam pelaksanaannya faktor – faktor yang menghambat kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri sedapat mungkin bisa dihilangkan atau diminimalisir, sehingga target kerja lembaga bisa berjalan dengan baik. Karena cakupan wilayah kerja yang begitu luas di Kabupaten Kediri, seringkali terjadi penumpukan tugas pegawai yang akhirnya menjadi beban kerja, selain itu setiap pegawai negeri juga memerlukan kesejahteraan yang memadai sehingga adanya insentif bagi mereka akan membantu terwujudnya budaya kerja yang baik

dan bisa meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

## Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak terfokus, penulis akan memusatkan perhatian pada bidang manajemen sumber daya manusia tentang Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang dipengaruhi oleh faktor Insentif, Beban Kerja dan Budaya Kerja.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diajukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Insentif, beban kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ?
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ?

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Insentif, beban kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Insentif terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini menitikberatkan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai masalah Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang dipengaruhi oleh faktor Insentif, Beban Kerja dan Budaya Kerja. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri, Jl. Pamenang No.1-C (Selatan Gedung Bagawanta Bhari) Katang, Sukorejo, Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182 .

### Populasi Penelitian

Yang menjadi populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang berjumlah 2.400 orang.

### Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini dimungkinkan untuk mendapatkan sampel dari pegawai negeri sipil di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang berjumlah 96 responden.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Nonprobability Sampling*. "*Nonprobability Sampling*" adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi secara keseluruhan dipilih untuk menjadi anggota sampel

### Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 2.400 orang pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Sedangkan Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 responden yang dianggap sudah mewakili. Penentuan ini didasarkan dengan penghitungan dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin.

### Sumber Data

1. **Data Primer** : Data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan sebagai obyek penelitian.

2. **Data Sekunder** : Data yang diperoleh dari sumber lain di luar perusahaan yang berhubungan dengan obyek penelitian antara lain buku-buku literatur, jurnal – jurnal penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

- a. **Interview (wawancara)** : Proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung dengan pimpinan / karyawan perusahaan.
- b. **Observasi** : Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian serta melakukan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti.
- c. **Dokumentasi** : Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mengamati, mengelola laporan-laporan serta catatan yang menunjang penelitian ini.
- d. **Studi Pustaka** : Studi perbandingan buku-buku dan literatur-literatur untuk mendukung penelitian agar lebih akurat.

### Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu :

**Variabel bebas yaitu** : a. Insentif (X 1), b. Beban Kerja (X 2) c. Budaya Kerja (X 3)

**Variabel terikat yaitu** : Kinerja Karyawan (Y).

### Teknik Analisis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka yang diangkakan atau scoring dalam pengolahan datanya. Adapun analisis kuantitatif yang digunakan adalah dengan menggunakan beberapa uji analisis yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik ; Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi keabsahan data, sehingga dapat memastikan bahwa data valid dan mencegah terjadinya bias dalam estimasi. Pengujian asumsi klasik ini mencakup beberapa tes, seperti tes normalitas, tes multikolinieritas, dan tes heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linier

Berganda dengan Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri**

Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang berperan penting dalam pengelolaan dan pengawasan kesehatan di wilayah Kabupaten Kediri. Dinas ini bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai program kesehatan seperti pencegahan penyakit, peningkatan kualitas layanan kesehatan, dan edukasi kepada masyarakat. Tugas pokoknya adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan, termasuk pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat dalam sektor kesehatan.

### **Bentuk Badan Hukum Perusahaan**

Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri adalah merupakan lembaga pemerintah yang kedudukannya sesuai dengan dengan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kesehatan.

Dinas ini dibentuk mengikuti aturan pemerintah terkait desentralisasi dan otonomi daerah, yang dimulai sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Dengan adanya undang-undang ini, seluruh kabupaten dan kota, termasuk Kabupaten Kediri, diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengelola urusan kesehatan secara mandiri.

### **Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil penelitian, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin 43 responden laki-laki menjadi responden, mewakili 44% dari 96 responden. Pada saat yang sama, ada 53 wanita yang disurvei, mewakili 56% dari 96 responden.

### **Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Dari hasil penelitian, jumlah responden berdasarkan usia terdapat 12 atau 13% responden untuk usia 25 s/d 35 tahun, 33

orang atau 35% untuk usia 36 s/d 45 tahun dan 50 responden yang berusia di atas 40 tahun atau 53% responden.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Hasil Analisis Data**

#### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pengujian terhadap masing-masing alat dalam penelitian ini. Diuji validitasnya sesuai dengan masing-masing alat yang terdapat pada setiap pertanyaan kuesioner. Kuesioner telah disampaikan kepada setiap responden dalam penelitian ini. Pengujian uji validitas dinyatakan valid apabila nilai signifikan ada di bawah 0,05. Pada penelitian ini, pengujian validitas instrumen digunakan untuk menunjukkan kevalidan instrumen tersebut. Hasil validitas dari 96 responden dapat disimpulkan bahwa 10 item variabel insentif dinyatakan valid, pada masalah variabel beban kerja dapat disimpulkan bahwa item 1 sd 8 dinyatakan valid. Dari data hasil pengujian variabel budaya kerja dapat disimpulkan bahwa dari 10 item dinyatakan valid. Dari data hasil pengujian variabel Kinerja dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pertanyaan dinyatakan valid.

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

Dari hasil uji reliabilitas yang tertera dapat diketahui bahwa Cronchbach's Alpha variabel Insentif, Beban Kerja, Budaya kerja, dan Kinerja terhdap variabel Insentif Dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian ini dipercaya dan reliabel.

#### **Hasil Uji Normalitas Data**

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi variabel dependen, independen, atau keduanya normal, mendekati, atau normal. Untuk menjadi layak untuk pengujian statistik, model regresi harus normal atau mendekati normal. Untuk keperluan uji normalitas kolmogorov-smirnov, bagian baris Asymp. Sig. (2-tailed) dengan probabilitas lebih dari 0,05 dianggap normal..

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikan 0,05 atau 5% denga nilai 0,200 sehingga dapat disimpulkan ahwa data berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinieritas**

Dalam uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance Insentif

(X1) sebesar 0,318, nilai tolence Beban Kerja (X2) sebesar 0,312, dan nilai tolerance Budaya Kerja (X3) sebesar 0,370, ketiga variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,100 maka hasil dikatakan tidak multikolinieritas dalam model regresi. Sedangkan nilai VIF Insentif (X1) sebesar 3.142, nilai VIF beban kerja (X2) sebesar 3.206, dan nilai VIF budaya kerja sebesar 2,705. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF < 10.

#### Uji Heterokesdatitas

Dikarenakan titik-titik dalam gambar sebelumnya tersebar baik di atas maupun di bawah nol, hal ini menjelaskan mengapa model regresi ini sesuai karena tidak memiliki heteroskedastisitas.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan perhitungan Regresi linier Berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 17 Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien (B)
Constant	12.245
Insentif (x1)	0,436
Beban Kerja (x2)	0,245
Budaya Kerja (x3)	0,221

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Persamaan regresi diatas menunjukkan:

1. Nilai Konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,245. Yang menyatakan jika variabel X1,X2,X3 sama dengan nol yaitu Insentif, beban kerja dan budaya kerja maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 12,245.
2. Koefisien X1 sebesar 0,436 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,436 (436%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan menurun sebesar 0,436 (436%).
3. Koefisien X2 sebesar 0,245 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0, 245 (245%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1% maka Kinerja

Pegawai akan menurun sebesar 0,245 (245 %).

4. Koefisien X3 sebesar 0,221 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X3 sebesar 1% maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,221 (221%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X3 sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan menurun sebesar 0,221 (221%).

#### Uji t (Parsial)

Hasil perhitungan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel Insentif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Nilai t hitung 4.841 > dari t tabel sebesar 1,689 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya variabel Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

2) Pengaruh variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Nilai t hitung 4.496 > dari t tabel sebesar 1,689 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang artinya variabel Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

3) Pengaruh variabel Budaya Kerja (X3) pada Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri (Y)

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Nilai t hitung 3.434 > dari t tabel sebesar 1,689 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang artinya variabel Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

#### Uji F (Simultan)

Hasil uji simultan yaitu  $n-k-1 = 96-3-1 = 92$ , maka diperoleh nilai F tabel yaitu 3,10. Hipotesis 4 : Jika nilai F hitung 27,410 > 3,10 dari nilai F tabel 3,10 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, maka variabel (X1) dan (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel (Y).

#### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Hubungan antara variabel Insentif, Beban Kerja ,dan Budaya Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai, dengan R Square sebesar 0,472 artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Insentif, Beban Kerja ,dan

Budaya Kerja sebesar 47,2% sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Demikian dari hasil penelitian Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang dipengaruhi oleh faktor Insentif, Beban Kerja dan Budaya Kerja dan pembahasan yang peneliti lakukan maka selanjutnya penelitian ini bisa dikatakan selesai.

#### **Implikasi Hasil Penelitian**

Untuk analisis regresi linier berganda, hasil dan persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$1. a = 12,245$$

Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas insentif, beban kerja dan budaya kerja diasumsikan konstan atau konstan, maka variabel Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri akan mengalami kenaikan sebesar 12,245%.

$$2. b_1 = 0,436$$

Dapat dijelaskan bahwa setiap kali variabel insentif ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 dan variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) tidak berubah maka variabel Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 43,6%.

$$3. b_2 = 0,245$$

Dapat dijelaskan bahwa setiap kali variabel beban kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1, variabel budaya kerja ( $X_3$ ) tetap tidak berubah, yang akan menyebabkan variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ( $Y$ ) meningkat sebesar 24,5%.

$$4. b_3 = 0,221$$

Berdasarkan hasil tes regenerasi, dimungkinkan untuk menafsirkan bahwa variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ( $Y$ ) menyebabkan variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ( $Y$ ) hingga 22,1% , berdasarkan fakta bahwa nilai Koefisien R square adalah 0,472. Mungkin Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh variabel insentif ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan budaya kerja ( $X_3$ ). Meskipun sisanya 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain dari variabel yang dipertimbangkan, perhitungan uji F hitung 27,410, yang lebih besar dari 3,10 ftabel dengan 0,000, yaitu 0,000.

Berdasarkan perhitungan ini, variabel insentif ( $X_1$ ), variabel beban kerja ( $X_2$ ) dan budaya kerja ( $X_3$ ) dapat ditafsirkan sebagai

dampak besar pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dari setiap variabel insentif, beban kerja dan budaya kerja memiliki dampak signifikan pada penentuan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dan variabel budaya kerja memiliki efek paling dominan pada Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

Pada pengaruh variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ( $Y$ ). Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri, dengan Nilai thitung 4.841 > dari t tabel sebesar 1,689 sedangkan nilai signifikansi hitungnya adalah 0,000 < 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

Terdapat hubungan yang erat dan penting antara variabel insentif dengan Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai berpengaruh positif. Hasil ini menunjukkan bahwa program insentif yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri akan meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

Kemudian pada pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ( $Y$ ). Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dengan Nilai t hitung 4.496 > dari t tabel sebesar 1,689 sedangkan nilai signifikansi hitungnya adalah 0,000 < 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Hal ini bisa dijelaskan terdapat hubungan yang kuat dan penting antara beban kerja dengan Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap pegawai.

Selanjutnya pada pengaruh variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ( $Y$ ). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara

parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dengan Nilai  $t$  hitung  $3.434 >$  dari  $t$  tabel sebesar  $1,689$  sedangkan nilai signifikansi hitung adalah  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

Adanya hubungan yang kuat dan penting antara budaya kerja dengan Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif bagi pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerjanya.

Secara bersama pengaruh variabel Insentif ( $X_1$ ), variabel beban kerja ( $X_2$ ), dan variabel budaya kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri ( $Y$ ). Hasil uji empat hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung  $27,410 > 3,10$  dari nilai  $F$  tabel  $3,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel ( $Y$ ). Atas dasar perhitungan ini, variabel Insentif ( $X_1$ ), variabel beban kerja ( $X_2$ ), dan variabel budaya kerja ( $X_3$ ) dapat diartikan bahwa memiliki dampak yang sangat penting pada Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam setiap proses penelitian, keterbatasan menjadi hal yang tidak terelakkan dan seringkali memberikan ruang untuk perbaikan di masa mendatang. Keterbatasan ini dapat mencakup aspek metodologi, data, atau keterbatasan sumber daya yang digunakan. Pada penelitian ini, meskipun telah dilakukan secara sistematis dan berupaya untuk menghasilkan temuan yang akurat, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil dan interpretasi data. Berikut adalah penjelasan mengenai keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini.

1. **Keterbatasan pada Sampel Penelitian:** Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke seluruh pegawai dinas kesehatan di wilayah lain. Kondisi sosial, budaya, dan lingkungan kerja di Kediri bisa berbeda dengan daerah lain,

yang mungkin menghasilkan variabel dan kinerja yang berbeda.

2. **Keterbatasan pada Variabel yang Dipelajari:** Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu insentif, beban kerja, dan budaya kerja. Meski ketiga variabel ini signifikan, masih ada banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, dukungan teknologi, kepemimpinan, serta kebijakan kesehatan yang mungkin memberikan pengaruh signifikan pada hasil kinerja pegawai.
3. **Metode Pengumpulan Data:** Pengumpulan data melalui kuesioner dapat menimbulkan keterbatasan dalam keakuratan informasi yang diberikan responden. Ada kemungkinan bias responden karena adanya kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap "baik" (social desirability bias), atau karena responden kurang memahami pertanyaan secara mendalam.
4. **Waktu Pengambilan Data:** Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu, yang mungkin tidak merefleksikan situasi yang dinamis di lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Faktor-faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah atau pandemi yang terjadi bisa memengaruhi hasil penelitian jika dilakukan pada waktu yang berbeda.
5. **Analisis Kuantitatif Saja:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Meskipun ini dapat memberikan pemahaman mengenai hubungan antarvariabel, pendekatan ini mungkin tidak mampu menangkap kompleksitas dinamis dan interaksi antarvariabel yang lebih mendalam, yang bisa dijelaskan lebih baik melalui metode kualitatif.
6. **Keterbatasan pada Uji Validitas dan Reliabilitas:** Meskipun uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil yang memadai, namun hal ini hanya berlaku untuk konteks penelitian ini. Alat ukur yang digunakan mungkin belum sepenuhnya mengukur variabel secara komprehensif di lingkungan kerja yang berbeda atau di instansi lain dengan

struktur organisasi dan kondisi yang berbeda.

7. **Untuk penelitian di masa depan**, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih luas dengan melibatkan lebih banyak variabel dan metode pengumpulan data yang lebih beragam (seperti wawancara mendalam) untuk memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian yang ada, penulis dapat menyampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh beban kerja dan budaya kerja. Artinya, semakin baik implementasi Insentif yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Selain itu, budaya kerja yang baik dan tepat, beban kerja yang seimbang juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi dan produktivitas pegawai.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa kebijakan insentif yang tepat dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
3. Beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya beban kerja yang diatur dengan baik mampu meningkatkan efisiensi kerja tanpa membebani pegawai.
4. Budaya kerja yang baik dan mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis terhadap rumusan masalah penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. **Terkait Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai**
  - a. Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri perlu menyusun kebijakan insentif yang adil, transparan, dan berbasis pada pencapaian kinerja. Hal ini dapat memotivasi pegawai untuk mencapai target kerja dengan lebih baik.
  - b. Insentif non-finansial, seperti penghargaan atau pengakuan

terhadap prestasi kerja, juga perlu diperkuat untuk meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai.

2. **Terkait Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
  - a. Beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk mencegah kelelahan dan menurunnya produktivitas. Pembagian tugas yang jelas dan efisien sangat penting untuk menjaga keseimbangan kerja.
  - b. Dinas perlu mengadakan pelatihan manajemen waktu dan prioritas agar pegawai dapat mengelola tugas-tugas mereka dengan lebih efektif.
3. **Terkait Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
  - a. Penguatan budaya kerja yang positif melalui pelatihan, sosialisasi nilai-nilai organisasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu terus ditingkatkan.
  - b. Komunikasi yang efektif antar pegawai dan pemimpin organisasi harus ditingkatkan untuk mendukung kolaborasi dan menyelesaikan kendala di tempat kerja.
  - c. Penerapan reward and punishment yang sesuai terhadap kepatuhan dan pelanggaran aturan dapat membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. **Terkait Pengaruh Simultan Insentif, Beban Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
  - a. Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri perlu mengintegrasikan kebijakan terkait insentif, beban kerja, dan budaya kerja dalam strategi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.
  - b. Monitoring dan evaluasi terhadap efektivitas kebijakan ini harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa semua faktor bekerja secara sinergis dalam meningkatkan kinerja pegawai.
  - c. Selain itu, melibatkan pegawai dalam penyusunan kebijakan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap organisasi.

5. Dengan implementasi saran ini, diharapkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dapat terus meningkat, mendukung pencapaian visi dan misi organisasi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi V, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Ali, Ashgar. Muhammad Naseem Akram, *Impact of Financial Rewards on Employee's Motivation and Satisfaction in Pharmaceutical Industry*, Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol. 12 ISSN 224-4588.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Darlis, Edfan. 2002. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran". *JRAI*, Vol 5 No.1, hal 85-101.
- David A. DeCenzo, Stephen P. Robbins(2020) *"Fundamentals of Human Resource Management"* Penerbit Wiley :New York USA
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dedi Kurniawan , A. Rahman Lubis, Muhammad Adam,(2012)" *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh*". *Mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghofur, Rizal Abdul, Muhamad Syahrudin, Nurhayati. 2015. Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banyuwangi Motor Genteng. *Jurnal Universitas Jember*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gary Dessler (2019) *"Human Resource Management"*, Penerbit : Pearson, London Inggris
- Hardiyanto. 2012. *Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Ketersediaan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Bogor*. Tesis Tidak Diterbitkan. Depok: Universitas Indonesia.
- Herman Sofyan (2020)"*Manajemen Kinerja dan Pengembangan SDM" Edisi 2, Pustaka Setia: Bandung*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlin Susilaningtyas, 2011, Tesis, *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur*. Program studi magister manajemen Universitas pembangunan nasional "veteran" Jawa timur Surabaya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar, Drs. SE, MM, MBA. (2001). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. CetakanKeempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri & Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu*.

- Sumber  
 Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafri(2023)"Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik" Edisi 4, Ghalia Indonesia:Jakarta
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nurgiantoro, Burhan. (2002). Statistik Terapan. Cetakan Kedua (Revisi). Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nasir, (2006) Tesis :” Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Asri Media Palembang Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bina Darma Palembang
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Panjaitan, Mangsa. 2015. Jurnal Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. Jurnal ilmiah Integritas Vol. 1, No. 2. Mei 2015.
- Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan. 2012, Manajemen Personalial. Edisi 4. Yogyakarta: BPFÉ.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerbart, Patrick M. Wright (2021)"Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage" (2021), Penerbit McGraw-Hill: New York USA
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syamsi, Ibnu. 2001. Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sastrowinoto, Suyatno. (1995), Meningkatkan Produktivitas dengan Egronomi, Jakarta : PT. Pertja.
- Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, (Jilid 2), Jakarta:Erlangga.
- Sedarmayanti. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketiga, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2000), Produktivitas Apa dan Bagaimana, Cetakan Keempat, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno Edy (2022)"Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi 2, Kencana Prenada Media Group:Jakarta
- Soeparno Handyaningrat (2019) "Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi 3, Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. (2008), Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D ) , Cetakan Kesebelas , Bandung : Alfabeta.
- Sbidiq Wahyudin ; Universitas Pelita Bangsa, Novi Fitri Hermiati ; Universitas Pelita Bangsa(2023)" Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambu”.. Jurnal REVITALISASI : Jurnal Ilmu Manajemen, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 12-18, june 2023. ISSN 2657-1684.

Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013).

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Emp

Wahyu Subardono, Mahasiswa Pascasarjana Uniska Kediri(2019)" Pengaruh Faktor Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemasaran (Studi Pada Pegawai Bagian Pemasaran Bank

*Perkreditan Rakyat di Wilayah Kabupaten Tulungagung). Jurnal REVITALISASI : Jurnal Ilmu Manajemen, [S.l.], v. 5, n. 4, p. 35-42, may 2019. ISSN 2657-1684.*

Veithzal, Rivai, Ella Jauwani Sagala (2021) "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan" Edisi 3, Rajawali Pers: Jakarta

**Situs Internet :**

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Online), (http : [www.asiamaya.com](http://www.asiamaya.com)).