

## Penerapan insentif kinerja sebagai upaya untuk mewujudkan nilai budaya unggul di Universitas "X" = application performance incentive for efforts to achieve excellence cultural values in "X" University

Dinar Koesoemoadji, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20341571&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Budaya organisasi terkait erat dengan keberhasilan suatu organisasi dan budaya organisasi disebut baik jika tumbuh dari nilai-nilai yang ada di dalam warganya. Dengan demikian, Universitas "X" membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk mendukung kinerjanya. sejalan dengan cita-cita untuk menjadi enterprising university yang ditandai dengan tiga nilai, yakni nilai Unggul, Adil dan Ikhtiar, Berkaitan dengan nilai. kinerja pada dasarnya adalah menopang nilai dari organisasi dan bagaimana mentransformasikan nilai kepada perilaku yang mencerminkan nilai tersebut. Pada level kinerja individual, untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan perhatian pada peningkatan kemampuan, motivasi, juga peluang. Kompensasi berbasis kinerja memotivasi karyawan memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan universitas. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan desain deskriptif. Hasil penelitian ini, berdasarkan gambaran aktual yang terjadi, merujuk pada studi awal dan analisis budaya organisasi dengan menggunakan model kerangka budaya Organisasi Denison adalah belum adanya nilai kedisiplinan dan loyalitas karyawan yang diartikan sebagai tidak adanya nilai unggul dalam diri karyawan Universitas "X". Dari analisis permasalahan, peneliti melihat bahwa intervensi yang paling tepat untuk mengubah nilai organisasi non-unggul menjadi nilai unggul adalah penerapan sistem insentif kinerja. Sistem insentif harus dikembangkan menjadi sistem insentif yang mempertimbangkan bobot jabatan. Berdampingan dengan peraturan penegakkan kedisiplinan, konsistensi dari pelaksanaan system insentif akan merangsang karyawan untuk lebih disiplin dan loyal. Hal ini sesuai dengan tujuan strategis Universitas X yakni menjadikan sumber daya manusia yang senantiasa ber-unggul. Oleh karena itu peneliti menawarkan intervensi Program Penerapan Sistem Insentif Kinerja.

<hr>

Organizational culture is closely related to the success of an organization and organizational culture is called good if it grows from the existing values in its citizens. Thus, "X" University requires strong organizational culture to support its performance, in line with the ideals to become enterprising university which is marked by three values, namely values of Excellence, Fair and Endeavor. Associated with values, performance is basically sustain the value of the organization and how to transform behavior that reflects the value itself. At the level of individual performance, it needed attention on enhancing the ability, motivation, and opportunity to improve performance. Performance-based compensation motivates employees from self-interest to meet the spirit of university objectives. This study is a descriptive qualitative research design.

The results of this study, based on the actual picture, referring to the preliminary study and analysis of organizational culture by using the model framework Denison Organizational culture, there is lack of discipline and loyalty of employees that defined as the absence of superior value within employees of "X" University. From problem analysis, researcher saw that the most appropriate intervention to change the value of non-superior organization becoming excellence is the implementation of performance incentive system. The incentive system should be developed into an incentive system that considers the weight of

position. Side by side with the enforcement of disciplinary rules, consistency implementation of the incentive system will encourage employees to be more disciplined and loyal. This is in accordance with X University strategic goals which makes human resources continues to excellence. Therefore, researcher offers intervention the implementation of performance Incentive System Program.