

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS  
TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen**

**MANAJEMEN**



**OLEH:  
HEDY MURNI  
NIM. 2016120074**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
FAKULTAS EKONOMI  
MALANG  
2020**

## **RINGKASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. Selain itu penelitian ini juga untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan antara insentif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 48 orang pegawai dibidang tenaga kependidikan dan untuk sampel diambil secara keseluruhan

Metode pengumpulan data diambil dari angket dan dokumentasi sedangkan pada metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif statistik dan regresi linier berganda dengan menggunakan program olah data SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang dan insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

Kata kunci: Insentif, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1 Latar Belakang**

Perkembangan dan keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran aktif sumberdaya manusia. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah para pegawai yang selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi. Menurut pendapat Rifa'i, Muhamad, (2009) keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi bidang pendidikan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas pada mutu sumberdaya manusia yang terdapat pada organisasi yang bersangkutan. Sumberdaya manusia yang berkualitas menjadi barometer organisasi berkualitas juga karena didalamnya tentu ada sistem yang dirancang dengan baik. Pada sisi lain pegawai juga sangat berperan dominan dalam menjalankan operasional organisasi dalam hal ini pegawai dituntut mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Pada pendapat yang lain yang dikemukakan Iriani, N.I. (2010) sumber daya manusia pada sebuah organisasi memegang kendali yang sangat strategis dan menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi yaitu tugas pegawai adalah sebagai pengelola organisasi dan bertanggung jawab akan keberhasilan tujuan organisasi. Salah satu pendekatan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik dapat dilakukan melalui praktek pemberian insentif yang sesuai dan terarah.

Menurut Mangkunegara, A.P., (2009), insentif merupakan sebuah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai atas pencapaian prestasi yang sudah diraih dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang sudah ditetapkan oleh organisasi yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

Memberikan insentif yang baik dan terarah merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena pada dasarnya pegawai akan lebih semangat apabila mereka merasa diperhatikan dan dihargai hasil kerja kerasnya. Pada pendapat yang lain menurut Moekijat (2016), ada hubungan yang sangat erat antara pemberian insentif yang tinggi dengan disiplin kerja. Pada dasarnya para pegawai akan merasa senang dalam pekerjaannya apabila mereka dianggap ada dan dihargai atas segala usaha kerasnya.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut harus didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Sulistiyani, A. T., dan Rosidah, 2005). Nitisemito, A. S., (2014), mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik pada organisasi dimana dengan tata tertib yang baik tersebut, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, Malayu, S.P., 2017).

Faktor kedisiplinan memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Pada dasarnya pegawai akan cenderung disiplin dalam bekerja serta

akan menunjukkan kinerja yang baik karena pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga baik tidaknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut serta sistem pendisiplinan yang dijalankan.

Pada dasarnya penerapan kedisiplinan yang baik dan tegas merupakan tindakan penting manajemen untuk mendorong para pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. S.,2015).

Dalam hal ini Universitas Tribhuwana Tungadewi (Unitri) Malang sebagai salah satu perguruan tinggi swasta yang terletak di Kota Malang, Indonesia tepatnya di Jalan Telaga Warna, Tlogomas, Lowokwaru, Malang 65144. Perguruan tinggi ini bernaung di bawah Yayasan Bina Patria Nusantara. Sebagai universitas yang bergerak pada upaya pengembangan sumber daya manusia untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan adanya tersebut sudah seharusnya para pegawai di lingkungan universitas memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan yang dalam hal ini tertuang pada visi dan misi universitas.

Menciptakan kinerja pegawai agar bisa efektif dan efisien tidak mudah seperti membalikkan tangan, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi komponen dalam mewujudkan kinerja yang baik harus juga menjadi fokus yang harus segera diperbaiki dalam hal ini pemberian insentif yang terarah dan penerapan kedisiplinan yang baik. Oleh karena itu, Universitas Tribhuwana Tungadewi (Unitri) harus selalu mendorong para pegawainya untuk selalu mentaati peraturan yang sudah

disepakati demi terwujudnya tujuan perusahaan. Universitas Tribhuwana Tunggadewi (Unitri) harus selalu mendorong pegawainya agar memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada pegawai yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kenaikan jabatan kerja tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai juga merupakan cara untuk meningkatkan kinerja yang baik para pegawai yang ada dilingkungan Universitas Tribhuwana Tunggadewi (Unitri).

Penilaian kinerja individu para pegawai Universitas Tribhuwana Tunggadewi (Unitri) yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi pegawai terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang pegawai dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu).

Berikut ini indikator penilaian aspek teknis dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Form Penilaian Staf Administrasi dan Teknis**

<b>NO</b>	<b>ANGKA</b>	<b>KUALIFIKASI</b>	<b>INDIKATOR</b>
1	90-100	Baik Sekali	Semua tugas yang dibebankan berhasil dengan baik,dengan hasil sempurna, mutu paling tinggi dalam standart.
2	70-<90	Baik	Semua tugas yang dibebankan dilaksanakan dengan lancar, hanya

<b>NO</b>	<b>ANGKA</b>	<b>KUALIFIKASI</b>	<b>INDIKATOR</b>
			terdapat kesalahan kecil, mutu tinggi dalam pekerjaan
3	50-<70	Cukup	Hanya mencukupi persyaratan yang diharapkan atau sesuai dengan standar rata-rata tenaga kerja yang ada.
4	30-<50	Kurang	Tidak mencukupi untuk memenuhi persyaratan minimal yang diharapkan dari tenaga kerja
5	<30	Sangat kurang	Tidak menyelesaikan tugas, menghasilkantanpa suatu nilai/tidak berguna

**Sumber: Form Penilaian Staf Administrasi dan Teknis 2018**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan penulis di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai tenaga Kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga Kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang?
3. Bagaimana pengaruh insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga Kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai tenaga Kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga Kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga Kependidikan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, terutama mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2005.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ardan, I Komang Dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astadi Pangarso. Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol 9, No 2
- Astriyani. Vivi. Diah. 2019. *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan insentif Terhadap kinerja karyawan pada cv gavra perkasa gresik*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. ISSN 2597-503X. Vol.2 No 3.
- Ayu. Komala . Devi & Sinaulan. Jeffry H. 2018. *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea*. *Jurnal Ekonomi*. Vol 20, No3.
- Bachrun, Saifuddin (2012). *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama Dalam Praktik*. PPM. Jakarta.
- Bilson Simamora, 2002, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Surabaya: Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. S.P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2017). hal. 194.

- Henry Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE-YKPN. 2001).h.1
- Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset. 2008).h.1.
- Khairati . Rusda. 2013. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal KBP. olume 1 -No. 2*
- Koko Happy Anggriawan. Djamhur Hamid. M. Djudi & Mukzam. 2015. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawanstudi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Jurnal Adminitrasi Bisnis. Vol 28, No 1*
- Kuncoro, Mudrajat, (2007). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara. 2003). h. 244.
- Malthis, R.L dan Jackson, Rika (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat. Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2016.*Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju. 2016. hal. 139.
- Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iriani. Nur Ida. 2010. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Jurnal Aplikasi Manajemen. No 2.*
- Suryani, N. Lilis. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kppp Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulung. Vol 6, No 2.*
- P. Siagian. Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Rachmawati, E. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Rahmatullah, P. 2003. *Modul Pelatihan Fasilitator Bagi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Aditama Refika.
- Ranupandojo dan Husnan.2015.*Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*.Bumi Angkasa. Jakarta.
- Muhamad Rifa'i. 2009. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen pada Organisasi, dengan Kinerja*

*Dosen pada Universitas dalam Pesantren di Jawa Timur. Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan. Universitas Negeri Malang.*

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung : Refika Aditama.
- Shavira Yefina, Bambang Swasto & Moch. Soe'oad Hakam. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar. Jurnal Adminitrasi Bisnis. Vol 61, No 1*
- Siagian. Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani. 2003. *Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003). h. 6.
- Veitzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.