

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

by Hedy Murni

Submission date: 10-Mar-2020 01:09PM (UTC+0800)

Submission ID: 1272801727

File name: AGA_KEPENDIDIKAN_DI_UNIVERSITAS_TRIBHUWANA_TUNGGADEWI_MALANG.pdf (648.92K)

Word count: 4431

Character count: 27303

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

Hedy Murni
Universitas Tribhuwanan Tunggadewi

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan variabel insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga Kependidikan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi 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 dan sedangkan pada metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif statistic dan regresi liner 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 Tunggadewi Malang, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang dan Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang

Kata kunci: Insentif, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

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 sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi barometer organisasi berkualitas juga karena didalamnya tentu ada sistem yang dirancang dengan baik. Pada sisilain 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.

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, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, Malayu, S.P., 2017). 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).

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 Tungadewi (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 parapegawai 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).

Tabel 1.1

Form Penilaian Staf Administrasi dan Teknis

NO	ANGKA	KUALIFIKASI	INDIKATOR
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 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, menghasilkan tanpa suatu nilai/tidak berguna

Sumber: Form Penilaian Staf Administrasi dan Teknis 2018

37

2. Rumusan Masalah

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

3. Tujuan Penelitian

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

4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak instansi
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan Universitas Tribhuwana Tunggadewi 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.

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

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.stiami.ac.id Internet Source	1%
2	journal.uinsgd.ac.id Internet Source	<1%
3	bba.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1%
4	pemudaparitderi.blogspot.com Internet Source	<1%
5	irmajhe.blogspot.com Internet Source	<1%
6	archive.org Internet Source	<1%
7	julrahmatiyalfajri.wordpress.com Internet Source	<1%
8	documents.tips Internet Source	<1%

9	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	<1%
10	contohaku1.blogspot.com Internet Source	<1%
11	renaldiedisaputra.ilearning.me Internet Source	<1%
12	unrika.ac.id Internet Source	<1%
13	repository.unisba.ac.id:8080 Internet Source	<1%
14	www.journal.unair.ac.id Internet Source	<1%
15	manajemen.fe.uny.ac.id Internet Source	<1%
16	garniscitraa.blogspot.com Internet Source	<1%
17	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%
18	myblogeducationaddress.blogspot.com Internet Source	<1%
19	econeur.polteksmi.ac.id Internet Source	<1%
20	stimidenpasar-jurnal.com Internet Source	<1%

<1%

21

www.ijicc.net

Internet Source

<1%

22

iyb.ac.id

Internet Source

<1%

23

jurnalfe.ustjogja.ac.id

Internet Source

<1%

24

slideplayer.info

Internet Source

<1%

25

disertasiq.blogspot.com

Internet Source

<1%

26

mrasyidin.blogspot.com

Internet Source

<1%

27

www.dr-suparyanto.blogspot.com

Internet Source

<1%

28

digilib.teiemt.gr

Internet Source

<1%

29

Eri Kurniawan. "Analisis Kualitas Audit Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Ditinjau Dari Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi", REVITALISASI, 2020

Publication

<1%

30

www.kbpimsr.ac.in

Internet Source

<1%

31

renanafika.blogspot.com

Internet Source

<1%

32

jurnal.untidar.ac.id

Internet Source

<1%

33

denirahayu2213.blogspot.com

Internet Source

<1%

34

www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id

Internet Source

<1%

35

riorobimaulana.blogspot.com

Internet Source

<1%

36

palupiiz.blogspot.com

Internet Source

<1%

37

kamikata-kamikata.blogspot.com

Internet Source

<1%

38

lailihasanah23.blogspot.com

Internet Source

<1%

39

repository.poltekkes-kdi.ac.id

Internet Source

<1%

40

jurnal.unimed.ac.id

Internet Source

<1%

41

eprints.upnyk.ac.id

Internet Source

<1%

42 repository.bakrie.ac.id <1%
Internet Source

43 karmagatri.wordpress.com <1%
Internet Source

44 syafriyandika.blogspot.com <1%
Internet Source

45 jurnal.umsu.ac.id <1%
Internet Source

46 www.jp.feb.unsoed.ac.id <1%
Internet Source

47 repository.mercubuana.ac.id <1%
Internet Source

48 www.researchgate.net <1%
Internet Source

49 greendome-afc.blogspot.com <1%
Internet Source

50 journal.ibs.ac.id <1%
Internet Source

51 aksiomatik.com <1%
Internet Source

52 eprints.uns.ac.id <1%
Internet Source

53 Submitted to University of South Australia

<1%

54

doctiktak.com

Internet Source

<1%

55

www.reckymanan.com

Internet Source

<1%

56

jurnal.unsyiah.ac.id

Internet Source

<1%

57

Retno Ulfayatun Hidayah, Ietje Nazaruddin.
"Chapter 26 The Effect of Leadership Style,
Work Motivation, Organizational Culture and Job
Discipline on Employees Performance",
Springer Science and Business Media LLC,
2017

Publication

<1%

58

A Paryati, A Praningrum, Sugeng Susetyo.
"PENGARUH KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA
BEBERAPA KANTOR DINAS DI KOTA
BENGKULU", Management Insight: Jurnal
Ilmiah Manajemen, 2019

Publication

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

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

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16
