

Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

^{1*}Kharis Syuhud Mujahada

¹ STAI Terpadu Yogyakarta, Indonesia

^{1*}kharismumtaza91@gmail.com

Tanggal Submit: 26 Mei 2023 Tanggal diterima: 28 Mei 2023 Tanggal Terbit: 01 Juni 2023

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan kinerja guru dan karyawan di Madrasah Aliyah Al Mukarrom Kauman Sumoroto Ponorogo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian ini adalah karyawan Madrasah Aliyah Al Mukarrom Kauman Sumoroto Ponorogo yang dipilih secara acak. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk menguji secara parsial dan simultan antara variabel bebas dengan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent, namun dari keempat variabel independent yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru dan karyawan adalah kedisiplinan.

Kata kunci: disiplin kerja, insentif, kepemimpinan, kinerja, motivasi

Abstract: This study aims to determine the magnitude of the influence of providing incentives, motivation, work discipline and leadership performance of teachers and employees in Madrasah Aliyah Al Mukarrom Kauman Sumoroto Ponorogo. This research is quantitative research with data collection techniques through questionnaires. The sample of this study was randomly selected employees of Madrasah Aliyah Al Mukarrom Kauman Sumoroto Ponorogo. The collected data were analyzed using multiple linear regression method with the help of SPSS program to test partially and simultaneously between independent variable and dependent variable. The results showed that all independent variables significantly influenced the dependent variable, but of the four independent variables that most dominantly affect the performance of teachers and employees is discipline.

Keywords: work discipline, incentives, leadership, performance, motivation

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis saat ini, sangat penting untuk menyiapkan berbagai peluang pengembangan bisnis. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja lingkungannya. keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada SDM yang dimiliki pegawai atau karyawannya. Karena SDM merupakan subjek pelaku yang melaksanakan dari tingkat perencanaan sampai pada tingkat evaluasi serta mendayagunakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk kemajuan. Karyawan perlu dikelola dengan baik dan profesional untuk menciptakan

keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan perkembangan perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci bagi peningkatan dan perkembangan perusahaan. Perkembangan bisnis perusahaan terutama didasarkan pada produktivitas karyawan di perusahaan.¹

Dengan kemampuan profesional yang dimiliki secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik. Oleh karena itu, kinerja adalah hasil dari kesuksesan seseorang dalam hal ukuran pekerjaan yang bersangkutan.² Dengan kinerja yang baik maka akan seiring dengan upah/ insentif yang diterimanya sebagai stimulus pembangkit motivasi serta rasa memiliki terhadap perusahaan yang bersangkutan. Menurut Kowtha dan Leng, insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Maka dari itu insentif dipakai sebagai dorongan untuk suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.³ Selain memberikan upah/ gaji, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu, sehingga motivasi diartikan sebagai sesuatu yang menyebabkan seseorang berperilaku.⁴ Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.⁵

Setiap perusahaan tentunya menghendaki anggotanya untuk datang tepat waktu serta mampu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Maka kedisiplinan dalam hal ini merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karena dengan kedisiplinan dapat menunjukkan sikap hormat terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Sutrisno menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting baik secara individu maupun organisasi/ perusahaan. Dengan demikian, apabila peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan tidak diperhatikan, atau banyak pelanggaran yang dilakukan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.⁶

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 7

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 8

³ Thomas S. Batemen dan Scott A. Snell, *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 33

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 146

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 92

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 86

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpinlah yang akan memimpin dan membimbing perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.⁷

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Al Mukarrom Kauman Sumoroto. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan Madrasah Aliyah Al Mukarrom Kauman Sumoroto. Penarikan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁸ Dalam penelitian ini jumlah keseluruhan sampel yang diteliti berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel penelitian ini adalah Variabel bebas (X) dalam penelitian ini diantaranya; Insentif (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X3) dan Kepemimpinan (X4). Sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja guru dan karyawan (Y). Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian terlihat dari hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,078	6,248		2,414	,002
INSENTIF	,014	,393	,035	,036	,003
MOTIVASI	,025	,352	,059	,072	,000
DISIPLINKERJA	,326	,320	,379	1,018	,004

⁷ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 154

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 218

KEPEMIMPINAN	,006	,096	,013	,067	,001
--------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variabel: KINERJA

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program analisis kuantitatif SPSS versi 20, maka dalam penelitian ini dapat disajikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 - b_1X_1 + b_2X_2 - b_3X_3 - b_4X_4$$

$$Y = 15,078 + 0,014 + 0,025 + 0,326 + 0,006$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diatas maka dapat diketahui:

$b_0 = 15,078$ yang merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan konstan, maka kinerja guru dan karyawan adalah sebesar 1507,8%.

$b_1X_1 = 0,014$ angka positif memberikan arti bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka tingkat kinerja karyawan akan turun sebesar 1,4% saja.

$b_2X_2 = 0,025$ motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan apabila terjadi penambahan sebesar 1% tanggapan responden mengenai motivasi maka akan mempengaruhi kinerja guru dan karyawan.

$b_3X_3 = 0,326$ yang memberikan arti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka tingkat kinerja guru dan karyawan akan turun sebesar 32,6%.

$b_4X_4 = 0,006$ yang memberikan arti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka tingkat kinerja guru dan karyawan akan turun sebesar 0,6%.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji T dilakukan untuk memperoleh keterangan terkait pengaruh secara parsial antara masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini secara parsial memiliki pengaruh yang ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,078	6,248		2,414	,002
	INSENTIF	,014	,393	,035	2,035	,003
	MOTIVASI	,025	,352	,059	2,072	,000
	DISIPLINKERJA	,326	,320	,379	3,018	,004
	KEPEMIMPINAN	,006	,096	,013	2,067	,001

a. Dependent Variabel: KINERJA

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F (ANOVA^a)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,398	4	4,350	3,687	,005 ^b
	Residual	64,469	25	2,579		
	Total	81,867	29			

a. Dependent Variabel: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, INSENTIF, DISIPLINKERJA, MOTIVASI

Pengaruh dari masing-masing variabel insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikannya $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:⁹

Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Dari hasil persamaan regresi didapatkan nilai koefisien regresi untuk pemberian insentif sebesar **0,014**, selain itu memiliki nilai $t \text{ hitung}$ sebesar **2,035** $> 1,701$ serta memiliki nilai probabilitas sebesar **0,003** $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o

⁹ Muhammad Panji Surahmat, Op.cit., hlm. 54

ditolak. artinya pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan Kowtha dan Leng yaitu insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, makin tinggi prestasi kerja, semakin besar insentifnya, begitu juga sebaliknya.¹⁰ Selain itu, pendapat Rivai juga mengemukakan bahwa, tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi meningkatkan produktifitas dalam menghadapi persaingan global.¹¹ Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu, diantaranya faktor kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*), faktor motivasi, karena hal ini sangat penting dalam pencapaian visi dan misi.¹² Melalui Kinerja maka dapat diketahui seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan termasuk Kuantitas kerja (perbandingan besarnya volume kerja dengan kemampuan yang dimiliki sebenarnya), kualitas kerja, ketepatan waktu (masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan).¹³

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh W. Jaya Ardika dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan insentif (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y).¹⁴ Hal tersebut sesuai dengan penelitian ini karena insentif / gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dirasakan adil sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian insentif sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil persamaan regresi didapatkan nilai koefisien regresi untuk pemberian insentif sebesar **0,025**, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar **2,072 > 1,701** serta memiliki nilai probabilitas sebesar **0,000 < 0,05** maka H_a diterima dan H_o

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 184

¹¹ Frenty Estu Ningroom, *Op.cit.*, hlm. 9

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke- 2, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 67-68

¹³ Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*, Edisi 9, (Jakarta: Salemba Siagian, 2002), hlm. 78

¹⁴ W. Jaya Ardika, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri tahun 2015*, Skripsi, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015

ditolak. artinya pemberian motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu agar tercapai visi dan misinya secara optimal.¹⁵ Tujuan pemberian motivasi ini dimaksudkan untuk mendorong gairah kerja, meningkatkan moral, meningkatkan produktifitas, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan kreatifitas serta menciptakan suasana yang nyaman dan sebagainya.¹⁶ Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu, diantaranya faktor kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*), faktor motivasi, karena hal ini sangat penting dalam pencapaian visi dan misi.¹⁷ Melalui Kinerja maka dapat diketahui seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan termasuk Kuantitas kerja (perbandingan besarnya volume kerja dengan kemampuan yang dimiliki sebenarnya), kualitas kerja, ketepatan waktu (masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan).¹⁸

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kadri Putra Aji Tara dengan hasil penelitiannya yang mengungkapkan bahwa Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kinerja karyawan (Y).¹⁹ Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Iin Sri Rejeki yang menghasilkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰ Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh W. Jaya Ardika yaitu ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan insentif (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y).²¹

Hal tersebut sesuai dengan penelitian ini karena motivasi sangat penting dari kalangan atasan ke bawahan, ataupun sesama karyawan dan sesama pejabat.

¹⁵ Edy Sutrisno, Op.cit., hlm. 110-111

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, Op.cit., hlm. 97-98

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke- 2, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 67-68

¹⁸ Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM), Edisi 9, (Jakarta: Salemba Siagian, 2002), hlm. 78

¹⁹ Kadri Putra Aji Tara, Peranan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang, *Skripsi*, UIN Raden Fatah Palembang, 2016

²⁰ Iin Sri Rejeki, Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014

²¹ W. Jaya Ardika, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri tahun 2015, *Skripsi*, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015

pentingnya motivasi dalam dunia kerja akan membangkitkan energi untuk melakukan optimalisasi tindakan sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal dalam kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar **0,326**, selain itu memiliki t hitung sebesar **3,018 > 1,701** serta memiliki nilai probabilitas sebesar **0,004 < 0,05** maka H_a diterima dan H_o ditolak. artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan.²² Hasibuan, berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²³ Melalui Kinerja maka dapat diketahui seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan termasuk Kuantitas kerja (perbandingan besarnya volume kerja dengan kemampuan yang dimiliki sebenarnya), kualitas kerja, ketepatan waktu (masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan).²⁴

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iin Sri Rejeki yang menghasilkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁵ Hal tersebut sesuai dengan penelitian ini karena disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pengaruh kepemimpinan sebesar **0,006**, selain itu memiliki t hitung sebesar **2,067 > 1,701** serta memiliki nilai probabilitas sebesar **0,001 < 0,05** maka H_a diterima dan H_o ditolak. artinya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.1 Cet. 23, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 305

²³ Agung Setiawan. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4), 1246-1247

²⁴ Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*, Edisi 9, (Jakarta: Salemba Siagian, 2002), hlm. 78

²⁵ Iin Sri Rejeki, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan Armstrong yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.²⁶ Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dengan cara sedemikian rupa agar mau melakukan suatu tindakan tertentu.²⁷ Adapun Bass dan Stogdill, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.²⁸ Melalui Kinerja maka dapat diketahui seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan termasuk Kuantitas kerja (perbandingan besarnya volume kerja dengan kemampuan yang dimiliki sebenarnya), kualitas kerja, ketepatan waktu (masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan).²⁹

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kadri Putra Aji Tara dengan hasil penelitiannya yang mengungkapkan bahwa Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kinerja karyawan (Y).³⁰ Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh W. Jaya Ardika yaitu ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan insentif (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y).³¹

Hal tersebut sesuai dengan penelitian ini karena kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil SPSS menggunakan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan

²⁶ Dwi Wahyu Wijayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan

²⁷ Edy Sutrisno, Op.cit., hlm. 213

²⁸ Ibid., hlm. 214

²⁹ Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM), Edisi 9, (Jakarta: Salemba Siagian, 2002), hlm. 78

³⁰ Kadri Putra Aji Tara, Peranan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang, *Skripsi*, UIN Raden Fatah Palembang, 2016

³¹ W. Jaya Ardika, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri tahun 2015, *Skripsi*, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015

dari nilai F hitung sebesar 3,687 dengan nilai F tabel **2,78**, sehingga dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (3,687) > F_{tabel} (2,78)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan Kowtha dan Leng yaitu insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, makin tinggi prestasi kerja, semakin besar insentifnya, begitu juga sebaliknya.³² Tujuan pemberian motivasi ini dimaksudkan untuk mendorong gairah kerja, meningkatkan moral, meningkatkan produktifitas, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan kreatifitas serta menciptakan suasana yang nyaman dan sebagainya.³³ Hasibuan, berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.³⁴ Pernyataan Armstrong yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.³⁵

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu, diantaranya faktor kemampuan potensi dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*, faktor motivasi, karena hal ini sangat penting dalam pencapaian visi dan misi.³⁶ Melalui Kinerja maka dapat diketahui seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan termasuk Kuantitas kerja (perbandingan besarnya volume kerja dengan kemampuan yang dimiliki sebenarnya), kualitas kerja, ketepatan waktu (masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan).³⁷

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kadri Putra Aji Tara dengan hasil penelitiannya yang mengungkapkan bahwa Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kinerja

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 184

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Op.cit.*, hlm. 97-98

³⁴ Agung Setiawan. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4), 1246-1247

³⁵ Dwi Wahyu Wijayanti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke- 2, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 67-68

³⁷ Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*, Edisi 9, (Jakarta: Salemba Siagian, 2002), hlm. 78

karyawan (Y).³⁸ Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Iin Sri Rejeki yang menghasilkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁹ Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh W. Jaya Ardika yaitu ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan insentif (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y).⁴⁰

Hal tersebut sesuai dengan penelitian ini karena pemberian insentif sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, pentingnya motivasi dalam dunia kerja akan membangkitkan energi untuk melakukan optimalisasi tindakan sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal dalam kinerja, disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, serta kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, adalah masing-masing variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kedisiplinan. Maka dalam sebuah lembaga Pendidikan diperlukan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan khususnya di Lembaga Pendidikan yang ada di Madrasah Aliyah Al Mukarrom Kauman Sumoroto Ponorogo.

³⁸ Kadri Putra Aji Tara, Peranan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang, *Skripsi*, UIN Raden Fatah Palembang, 2016

³⁹ Iin Sri Rejeki, Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014

⁴⁰ W. Jaya Ardika, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri tahun 2015, *Skripsi*, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1246-1247
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke- 2. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ardika, W.J.. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri*. Skripsi. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Batemen, Thomas S dan Scott A. Snell. 2009. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Wahyu Wijayanti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- L, Robert, Malthis dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE,
- Ningroom, Frenty Estu. 2008. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang*. Malang: Universitas Brawijaya
- Rejeki, I.S.. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.1, No.4, hlm.1246-1247
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.1 Cet. 23. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surahmat, Muhammad Panji. 2015. *Pengaruh Pengetahuan Konsumen Mengenai Perbankan Syariah terhadap Keputusan Menabung Nasabah pada PT. BNI Syariah Cabang Palembang*. Palembang: U Rade Fatah Palembang.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tara, K.P.A.. 2016. *Peranan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang*. Skripsi. UIN Raden Fatah Palembang,
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.