



Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Guru Karyawan di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin

Fidyah Hety Apsari¹, Gaung Perwira Yustika²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka¹
Institut Kesehatan dan Bisnis Surabaya²

ABSTRACT

SMP Muhammadiyah Al Mujahidin is a leading school in Gunungkidul Regency which has 60 teachers and 52 employees. In terms of payroll systems tend to differ between statuses. There are three groups or levels in employee status including Teachers/Contract employees, Teachers/Temporary Employees of the Foundation, Teachers/Permanent Employees of the Foundation. The three levels of status clearly affect the receipt of their respective salaries. In addition to class, incentives also greatly affect the amount of salary received by each teacher/employee. The research subjects were some teachers and employees at SMP Muhammadiyah Al Mujahidin with details of 34 teachers and 23 employees. The data taken is data on receiving teacher and employee incentives in September 2022 using the sampling method through interviews with selected teachers and employees and the school treasurer, still with the permission of the school principal. The results showed that of the 57 samples through statistical tests with SPSS software, there is a relationship between intensive giving and work discipline with a correlation of 0.651 (correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)).

Keywords: insentive, salaries, disciplines, teachers

ABSTRAK

SMP Muhammadiyah Al Mujahidin merupakan sekolah unggulan di Kabupaten Gunungkidul yang memiliki 60 Guru dan 52 karyawan. Dalam hal sistem penggajian cenderung berbeda antar status. Terdapat tiga golongan atau tingkatan dalam status pegawai diantaranya Guru/karyawan Kontrak, Guru/Karyawan Tidak Tetap Yayasan, Guru/Karyawan Tetap Yayasan. Ketiga tingkatan status tersebut jelas mempengaruhi dalam penerimaan gaji masing-masing. Selain golongan, insentif juga sangat berpengaruh terhadap besaran gaji yang diterima masing-masing guru/karyawan. Subjek penelitian adalah sebagian Guru dan Karyawan di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin dengan rincian 34 Guru dan 23 Karyawan. Data yang diambil adalah data penerimaan insentif Guru dan Karyawan pada bulan September 2022 dengan metode kuantitatif pengambilan sample melalui wawancara dengan guru dan karyawan terpilih dan bendahara sekolah, tetap dengan izin kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 57 sample melalui uji statistik dengan software SPSS maka berhubungan antara pemberian intensif dengan disiplin kerja dengan korelasi 0,651 (Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (2-berekor)).

Kata Kunci: insentif, gaji, disiplin, guru

PENDAHULUAN

Guru dan Karyawan SMP Muhammadiyah Al Mujahidin Gunungkidul adalah orang-orang terpilih melalui seleksi ketat oleh pihak Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul dengan dipantau langsung Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta, hal tersebut dikarenakan SMP Muhammadiyah Al Mujahidin termasuk sekolah swasta unggulan di Yogyakarta khususnya Kabupaten Gunungkidul, sekaligus telah menjadi sekolah rujukan yang menerapkan kurikulum merdeka serta terjaring gelombang pertama sekolah penggerak di Indonesia. Guru/Karyawan SMP Muhammadiyah Al Mujahidin selain mendapatkan hak dalam bentuk gaji, selain gaji Guru dan Karyawan juga mendapatkan hak insentif sebagai bentuk apresiasi kepada kedisiplinan waktu maupun kinerja. SMP Muhammadiyah Al Mujahidin memberikan insentif transport kepada Guru dan Karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja para Guru dan Karyawan. Penilaian kinerja/supervisi setiap bulan merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk menghitung insentif yang didapatkan oleh masing-masing guru/karyawan. Berdasarkan hal tersebut akan diteliti pengaruh insentif terhadap disiplin waktu dan kinerja Guru dan Karyawan.

Insentif diberikan untuk sarana motivasi yang dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan oleh suatu instansi. Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggarai karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan (Moehorino, 2015).

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2020). Kinerja adalah suatu pencapaian tujuan perusahaan, peningkatan produktifitas, mendukung program pengembangan dan penilaian untuk karyawan, sebagai bentuk upaya meningkatkan prestasi dan potensi karyawan serta mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan. (Nurniah et al., 2018)

Disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2016:193). Disiplin karyawan merupakan perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno 2016:89)

METODE

Penelitian ini adalah penelitian karya ilmiah dengan metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah seluruh Guru dan Karyawan di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin dengan rincian 34 Guru dan 23 Karyawan, alasan tidak mengambil seluruh data karena data kurang lengkap sehingga total sampel adalah 57. Dalam hal ini saya tidak mencantumkan lengkap dengan gaji dikarenakan terdapat data yang bersifat pribadi. Data penelitian yang diambil adalah data

penerimaan insentif Guru dan Karyawan pada bulan September 2022. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada Guru maupun karyawan karena telah melaksanakan disiplin kerja dengan presentase dan perhitungan dari sistem dengan baik. Disiplin kerja diukur berdasarkan persepsi pegawai yang didapat dari finger print, yang telah disetting oleh IT sehingga dijadikan acuan oleh bendahara sekolah untuk menentukan besaran insentif maupun gaji Guru dan Karyawan. Kinerja adalah ukuran tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang telah direncanakan dan disepakati antara guru karyawan dengan kepala sekolah, dan kepala sekolah dengan pengawas sekolah.

Data kuantitatif :

Tabel 1. Data hasil penerimaan insentif kerja Guru dan Karyawan SMP Muhammadiyah Al Mujahidin Bulan September 2022:

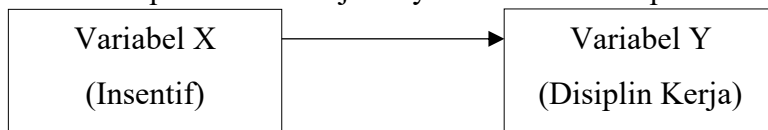
No	Nama	Jabatan	Kinerja		Jumlah terima kinerja
			Kehadiran	Nilai	
1	Agus Suroyo, S.Pd.I, M.Pd.I	KepSek	16	82	280,000
2	Diyah Fitriasti Khoirunnisa, M.Psi.	Guru	18	81	275,000
3	Eka Susila, S.Pd.	Guru	17	65	220,000
4	Eko Tuanto Achmadi, S.Pd.I.	Guru	17	74	250,000
5	Fibria Nurseptintya Ismawani, S.Pd	Guru	17	72	245,000
6	Ominia Pratama, S.Pd.	Guru	22	69	235,000
7	Patridina Yunitasari, S.Pd.	Guru	16	71	240,000
8	Rima Rizka Utami, S.Pd.	Guru	20	85	290,000
9	Alvionita deny Saputri, S.Pd	Guru	11	68	230,000
10	Aryati Yunita sari, S.Pd	Guru	21	75	255,000
11	Riastuti Puspandari, S.Pd	Guru	18	87	295,000
12	Zendi Pradikta, S.Pd	Guru	19	81	275,000
13	Ismi Aini Latifah, S.Pd.I	Guru	16	84	285,000
14	Painah, S.Pd.I	Guru	16	81	275,000
15	Nia Fahmi Amaliani, S.Pd	Guru	18	69	235,000
16	Rachma Nurjanah, M.Pd	Guru	16	65	220,000
17	Erma Rusfikasari, S.Pd	Guru	21	78	265,000
18	Ilania Eka Andari, M.Pd	Guru	11	71	240,000
19	Kenly Ayu R.M., S.Pd	Guru	12	66	225,000
20	Jaka Prayitna, M.Pd	Guru	22	75	255,000
21	Weni Widyaningsih, S.Pd	Guru	21	96	325,000
22	Putria Nur Fatikha, S.Pd	Guru	16	63	215,000
23	Nisa Fahmi Huda, M.Pd	Guru	18	79	270,000
24	Hanasto, S.Pd.I., M.Si	Guru	16	68	230,000
25	Muhammad Sidiq Saputra, S.Pd	Guru	14	69	235,000
26	Muhammad Wildan R. A. , S.Pd	Guru	10	51	175,000
27	Saepul Millah, S.Pd	Guru	22	97	330,000
28	Dyaningtyas Pangastuti, S.Pd	Guru	17	79	270,000
29	Isa khusnawan, S.Pd	Guru	18	69	235,000
30	Kartiko Rachman Yudha, M.Pd	Guru	22	99	335,000
31	Enggar Tri Aulia, S.Pd	Guru	22	96	325,000
32	H. Heri Susyanto, S.Si.	Guru	22	91	310,000
33	Anggita Warih Nurjannah, S.Pd	Guru	22	91	310,000

34	Aprilia Diva Rahmawati, S.Pd	Guru	20	90	305,000
35	Dewi Nurhidayah, S.I. Pust.	TU	18	75	255,000
36	Sidiq Lukman W.	TU	18	81	275,000
37	Tutik	TU	18	81	275,000
38	Wisnu Giri Antoro, S.I. Pust	TU	14	72	245,000
39	Bagus Prasetyo	TU	21	82	280,000
40	Arif Tri Susanto	TU	21	97	330,000
41	Nurman Tri Abdul Aziz	TU	22	68	230,000
42	Heti Nur Endahsari	TU	22	93	315,000
43	Purwanti	TU	21	99	335,000
44	Septa Arif Munandar	TU	20	78	265,000
45	Arifa Rachmawati, S.E	TU	18	78	265,000
46	Sukarjo	TU	18	81	275,000
47	Fendi Siswantoro	TU	12	53	180,000
48	Muhammad Ali Ustman, S.Ak	TU	17	82	280,000
49	Fidyah Hety Apsari	TU	18	72	245,000
50	Desi Sholecha, S.Pd.I	TU	22	85	290,000
51	Puji Suprapti, S.I. Pust	TU	18	85	290,000
52	Jafar Shodiq	TU	18	88	300,000
53	Banu Widiasmara, S.Pd.I., M.Pd.	TU	22	96	325,000
54	Dhimas Adhi Pratama	TU	22	79	270,000
55	M. Shiddiq Rofi'i	TU	22	99	335,000
56	Wahyudi	TU	22	85	290,000
57	Samiyanto	TU	18	71	245,000

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif, dalam hal ini yang menjadi objek dalam penelitian adalah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Pada kasus di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin, insentif diberikan guna mengetahui kedisiplinan guru dan karyawan terutama di kedisiplinan waktu. Terdapat tiga golongan status di Sekolah yaitu Guru/ Pegawai Tetap Yayasan (GTY PTY), Guru/ Prgawai Tidak Tetap Yayasan (GTT PTT), dan Guru/Pegawai Kontrak. Guru dan Karyawan diberikan hak yang sama untuk mendapatkan insentif penuh Rp. 300.000 (x) apabila dalam 1 bulan datang ke sekolah tepat waktu yaitu absen kehadiran maksimal pukul 07.000 WIB dan absen kepulangan pukul 16.00 WIB, selain itu Guru dan karyawan juga berhak mendapat tambahan Rp.10.000/piket apabila datang pukul 06.30 sesuai jadwal piket per minggu. Apabila ada yang terlambat di jam kedatangan dan pulang mendahului maka dengan otomatis akan terpotong Rp.5000. Maka insentif (x) tergantung pada jumlah hari tidak hadir (y1), waktu hadir (y2), waktu pulang (y3), serta kehadiran piket (y4) Guna menunjang lebih akurat perhitungan tersebut, pihak manajemen menyediakan fingerprint untuk presensi yang terhubung melalui jaringan dan dapat digunakan untuk kampus 1 dan kampus 2 secara bersamaan yang mana setiap tanggal 20 data dari fingerprint akan ditarik sebagai acuan perhitungan bendahara dalam menentukan besaran insentif.

Selain itu penilaian kinerja karyawan didasarkan pada :



Maka dalam hal ini :

X = Insentif

Y = Disiplin kerja

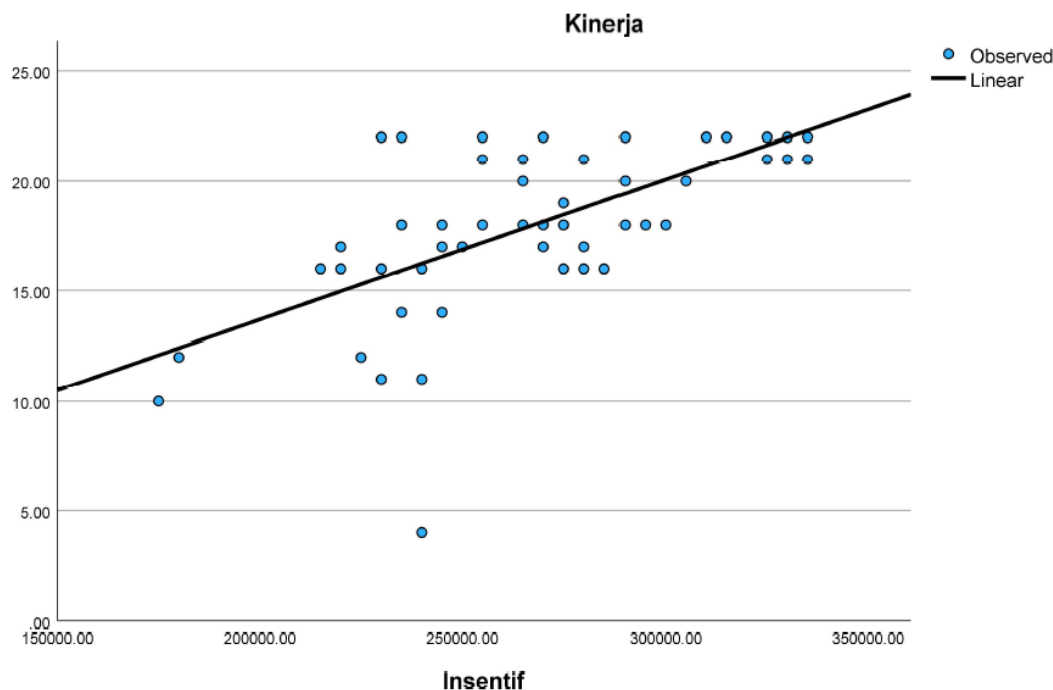
Insentif yang tinggi → disiplin kerja tinggi

Insentif rendah → disiplin kerja kurang

Guru dan karyawan menerima hak gaji setiap tanggal 25, sedangkan insentif diterima setiap tanggal 5 dengan perhitungan : $X = x - y_1 - y_2 - y_3 + y_4$

Nominal Insentif = Insentif utuh – Jumlah hari tidak hadir – Tidak absen kehadiran – Tidak absen pulang + Kehadiran piket

Maka berdasarkan dari tabel 1 dan berdasarkan uji SPSS dihasilkan :



Tabel dan grafik dari hasil uji dengan aplikasi SPSS serta deteksi penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik menunjukkan Intensif mempengaruhi kinerja Guru Karyawan di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin, dengan efektivitas serta intensif memiliki Pengaruh yang positif serta signifikan seperti yang diperlihatkan pada gambar diatas yang menggambarkan disiplin kerja pada tingkat signifikan yang disyaratkan yaitu sebesar 0,5 dan menghasilkan nilai 0,651 dengan keadaan data baik dan layak dalam penelitian dengan pola distribusi normal yaitu data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik. Dengan demikian disimpulkan bahwa intensif mempengaruhi disiplin kerja/kinerja Guru Karyawan SMP Muhammadiyah Al Mujahidin Gunungkidul. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa dari 57 sample melalui uji statistik dengan software SPSS maka berhubungan antara pemberian intensif dengan disiplin kerja dengan korelasi 0,651 (Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (2-berekor).

Hal tersebut juga dikuatkan oleh penelitian Rizca Amalia, A. Adman bahwa dari hasil penelitian pada tahun 2017 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ini diperoleh informasi bahwa insentif dan disiplin kerja di kategori cukup atau sedang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa efektivitas insentif memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap disiplin kerja Karyawannya.

KESIMPULAN

Dari hasil yang didapatkan dan penelitian yang dilaksanakan di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin Gunungkidul di bulan September 2022 maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Intensif mempengaruhi kinerja Guru Karyawan di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin, dengan efektivitas serta intensif memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 57 sample melalui uji statistik dengan software SPSS maka berhubungan antara pemberian intensif dengan disiplin kerja dengan korelasi 0,651 (Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (2-berekor).

Berdasarkan penelitian yang telah saya jabarkan di atas maka saran yang dapat disampaikan bahwa Guru dan Karyawan SMP Muhammadiyah Al Mujahidin hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan kerja dengan berangkat dan pulang absen tepat waktu. Dan Penilaian kinerja guru dan karyawan hendaknya dilakukan dengan menentukan tanggal penilaian agar terhitung pula pada aplikasi, sehingga perhitungan baku.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurniah, N. (2018). Jurnal Ekonomi dan Keuangan. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 17(3), pressures, 279–298. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2013.v17.i3.262>.
- Sutrisno (2013) . Manajemen sumberdaya manusia, cetakan ke lima, Yogyakarta, Prenada Media.