

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU DAN
KARYAWAN PADA MADRASAH ALIYAH DARUL MUTTAQIEN
BOGOR**

¹San Ridwan Maulana, Fikry Thohari
sanridwanmaulana@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat insentif pada MA Darul Muttaqien Bogor, untuk mengetahui kinerja guru dan karyawan pada MA Darul Muttaqien, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan karyawan di MA Darul Muttaqien Bogor.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi penelitian ini berjumlah 48 orang guru dan karyawan di MA Darul Muttaqien Bogor. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 responden sebagai sampel. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, uji analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji-t)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel insentif (X) dikategorikan baik. Variabel kinerja guru dan karyawan (Y) dikategorikan baik. Terdapat pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap kinerja guru dan karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,670. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,785 artinya insentif memiliki hubungan yang cukup besar terhadap kinerja guru dan karyawan dengan nilai determinasi sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t hitung > t tabel (8,592 > 2,013), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian H₀ dinyatakan ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dan karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the level of incentives in MA Darul Muttaqien Bogor, to determine the performance of teachers and employees at MA Darul Muttaqien, and to find out how much influence the incentives have on the performance of teachers and employees at MA Darul Muttaqien Bogor.

This research method uses quantitative descriptive method with the population of this research is 48 teachers and employees in MA Darul Muttaqien Bogor. The sample in this study were 48 respondents as samples. The analytical methods used in this study are validity test, reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis test, and hypothesis test (t-test)

Based on the results of the study, the incentive variable (X) is well categorized. Teacher and employee performance variables (Y) are categorized as good. There is a positive influence between providing incentives to the performance of teachers and employees with a regression value of 0.670. Correlation coefficient (r) of 0.785 means that incentives have a significant relationship to the performance of teachers and employees with a value of 61.6% while the remaining 38.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing using statistical tests $t_{arithmatic} > t_{table}$ ($8.592 > 2.013$), this is also strengthened with a significance value of $0,000 < 0,05$, then it can be said to be significant. Thus H_0 is declared rejected and H_1 is accepted meaning there is a positive and significant effect between incentives on teacher and employee performance.

Keywords: Incentives, Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pondok pesantren Darul Muttaqien terletak di wilayah desa Jabon Mekar Kecamatan Parung Kabupaten Bogor Jawa Barat. Resmi berdiri sebagai lembaga pesantren pada tahun 1988. Sejarah berdirinya Darul Muttaqien terkait erat dengan pemberian tanah wakaf seluas 1,8 ha oleh pemiliknya H. Mohamad Nahar (alm.), seorang mantan wartawan senior Kantor Berita Antara kepada KH. Sholeh Iskandar (alm) ketua BKSPPI (Badan Kerjasama Pondok Pesantren se Indonesia) pada tahun 1987. Dan sampai sekarang luas lahan Pesantren Darul Muttaqien + 16 ha. Niat pemberian tanah wakaf sebagaimana pernah disampaikan Alm. H. Mohamad Nahar agar didirikan lembaga pendidikan Islam (pondok pesantren) yang standar, baik dari segi kualitas pendidikannya, pelayanan maupun manajemen pengelolannya. Niat ini muncul sebagai rasa keprihatinan dan keterpanggilan melihat kenyataan lulusan pesantren belum memiliki kualitas yang standar, masih jauh dari harapan.

Banyak tokoh dan para ulama yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung menjadi founding father lahirnya Darul Muttaqien, diantaranya adalah KH. Sholeh Iskandar (Ketua BKSPPI), KH. Rosyad Nurdin (MUI Jawa Barat), KH. TB. Hasan Basri (BKSPPI Bogor) dan KH. Abdul Manaf Mukhayyar (Pesantren Darunnajah Jakarta). Sebab dari tahun 1980 H. Mohamad Nahar telah melakukan berbagai konsultasi dengan tokoh-tokoh diatas yang pada akhirnya tahun 1988 berdirilah Pondok Pesantren Darul Muttaqien dengan KH. Mad Rodja Sukarta diberi amanah untuk menjadi pimpinan. Dari rangkaian sejarah berdirinya, awalnya Darul Muttaqien berafiliasi pada Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. Namun berdasarkan pertimbangan dan kepentingan yang lebih luas, terkait dengan kemandirian dan efektifitas organisasi, maka didirikanlah Yayasan Darul Muttaqien pada tanggal 29 Januari 1992, dengan H. Mohamad Nahar sebagai ketua.

Terkait dengan pengunduran diri H. Mohamad Nahar, maka berdasarkan rapat anggota yayasan M. Lutfi Nahar, SE resmi menjadi ketua yayasan yang baru menggantikan ketua lama terhitung sejak tanggal 27 Oktober 2002 sampai sekarang. Sejak berdirinya, dari tahun ke tahun Pondok Pesantren Darul Muttaqien telah mengalami kemajuan yang cukup signifikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hingga saat ini kegiatan pendidikan yang diselenggarakan Pesantren Darul Muttaqien meliputi : TK Islam, SD Islam Terpadu, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, SMP Islam Terpadu, Pesantren Salafiyah, TPA serta madrasah Diniyah. Semoga harapan wakif menjadi kenyataan, bahwa Darul Muttaqien menjadi lembaga pesantren yang berkhidmat kepada ummat dengan mendidik generasi bangsa.

Demi mewujudkan pendidikan yang layak maka tenaga pengajar dan elemen pembantu lainnya perlu diperhatikan salah satunya adalah insentif. Seperti yang kita ketahui pendidikan menengah atas merupakan peralihan anak dari masa remaja ke masa dewasa, tentu peran guru

sangat besar dalam membentuk karakter anak, saya akan meneliti seberapa pentingnya insentif terhadap kinerja guru dan karyawan di MA Darul Muttaqien karena menurut saya peran guru sebagai pendidik masih memiliki tingkat upah yang minim terutama guru honorer, sungguh disayangkan kebanyakan guru di Indonesia tidak mendapatkan upah yang layak.

Kinerja dalam istilah kata, berasal dari kata job performance/actual (prestasikerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Secara bahasakerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak dalam bentuk sebuahkeberhasilan kerja pada diri seseorang. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut. Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para guru ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan kepada mereka.

Sejalan dengan apa yang telah dilakukan oleh lembaga pendidikan MA Darul Muttaqien Jabon Mekar Bogor dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pengajar, masih banyak kekurangan yang harus segera diperbaiki. Besarnya jumlah insentif kehadiran yang diberikan bergantung dengan lama kerja seorang guru dan karyawan di MA tersebut. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya tenaga pengajar dan karyawan yang belum merasakan dampak pemberian insentif tersebut, mereka beranggapan bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh pihak sekolah belum bisa menutupi kekurangan kebutuhan sehari-hari, selain itu sosialisasi tentang sistem pemberian insentif belum secara menyeluruh karena pihak manajemen sangat tertutup terhadap para guru dan karyawan jika berbicara tentang insentif .

Banyaknya tingkat izin karena bagi beberapa guru dan karyawan yang belum lama mengabdikan di MA Darul Muttaqien menuturkan bahwa beban kerja tidak sesuai dengan insentif yang didapat. Karena saya ingin menggali lebih dalam keluhan tenaga pengajar yang sering mengeluhkan soal gaji atau insentif dan saya berharap akan adanya solusi dari permasalahan yang akan ditemukan ketika meneliti di sekolah yang saya akan teliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Madrasah Aliyah Darul Muttaqien Bogor.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian insentif dalam memenuhi kebutuhan guru & karyawan di MA Darul Muttaqien.
2. Belum adanya ketetapan dalam pemberian insentif guru & karyawan di MA Darul Muttaqien.
3. Kinerja guru kurang maksimal
4. Kurangnya koordinasi antar sesama karyawan

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak meluas dalam penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan pada: Adakah pengaruh insentif terhadap kinerja guru di MA Darul Muttaqien Bogor.

1. Menurut Hasibuan (2013:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini

merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Tempat penelitian adalah sekolah MA Darul Muttaqien Bogor.

D. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh insentif pada MA Darul Muttaqien Bogor?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di MA Darul Muttaqien Bogor?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di MA Darul Muttaqien Bogor?
4. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja guru di MA Darul Muttaqien Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja guru & karyawan pada MA Darul Muttaqien Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja guru & karyawan pada MA Darul Muttaqien Bogor.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja guru & karyawan pada MA Darul Muttaqien Bogor.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan belum final dan masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya, ada kemungkinan benar dan ada kemungkinan juga salah. Dari pemaparan kerangka berfikir, maka hipotesis statistik yang penulis ajukan sebagai berikut:

$H_0 = 0$ Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja guru dan karyawan di MA Darul Muttaqien Bogor.

$H_1 \neq 0$ Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap tingkat kinerja guru dan karyawan di MA Darul Muttaqien Bogor.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Insentif

Pengertian insentif Menurut Hasibuan (2013:117) menyampaikan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Sedangkan menurut Riani (2013:131) mengemukakan bahwa “Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu”. Dan menurut Santoso (2016:159) mengemukakan bahwa “Insentif adalah sebuah pembayaran kepada perseorangan atau tim kerja yang mencapai kinerja yang dinyatakan, dimana kesepakatan akan program insentif telah diketahui dan disepakati bersama antara pihak manajemen perusahaan dan karyawan terkait”. Sedangkan menurut Hamali (2018:87) menjelaskan bahwa “Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan”. Kemudian menurut Farida (2018:86) mengatakan bahwa “Insentif (incentive) merupakan tambahan-tambah gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Pogram-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya”. Dan kemudian Nanang (2019:60) menyatakan bahwa “Insentif adalah suatu pemberian tambahan berupa uang kartal di luar gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian insentif melalui berbagai

program dilakukan dan disesuaikan dengan produktivitas, hasil penjualan, keuntungan, maupun dengan upaya pemangkasan anggaran”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan insentif merupakan sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu dan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

B. Kinerja

Menurut Wibowo (2017:18) berpendapat “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Hariandja (2018:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Pendapat serupa dikemukakan oleh Mathis (2017:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

III METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MA DARUL MUTTAQIEN di alamat Jabon Mekar Kecamatan Parung Kabupaten Bogor Jawa Barat.

B. Metode Pengumpulan Data

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, Dalam penelitian populasinya adalah guru dan karyawan MA Darul Muttaqien yang berjumlah 48 orang. Menurut Sugiyono (2016:81). Tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:82) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh guru dan karyawan MA Darul Muttaqien di Bogor yang berjumlah 48 karyawan.

C. Uji Statistik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode persamaan Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

A. Uji Validitas

Tabel 4.1
Pengujian Validitas

Pernyataan	Chronbatch Alpha Insentif	Chronbatch Alpha Kinerja	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1	0.572	0.685	0.30	Valid
2	0.671	0.434	0.30	Valid
3	0.693	0.608	0.30	Valid
4	0.429	0.498	0.30	Valid

5	0.607	0.682	0.30	Valid
6	0.796	0.397	0.30	Valid
7	0.736	0.765	0.30	Valid
8	0.735	0.541	0.30	Valid
9	0.728	0.631	0.30	Valid
10	0.772	0.711	0.30	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Pengujian Reliabilitas

Pernyataan	Chronbatch Alpha Kinerja	Chronbatch Alpha Kinerja	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1	0.852	0.757	0.60	Reliabel
2	0.844	0.796	0.60	Reliabel
3	0.840	0.768	0.60	Reliabel
4	0.878	0.788	0.60	Reliabel
5	0.848	0.757	0.60	Reliabel
6	0.829	0.801	0.60	Reliabel
7	0.836	0.743	0.60	Reliabel
8	0.836	0.779	0.60	Reliabel
9	0.837	0.765	0.60	Reliabel
10	0.834	0.753	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,60, maka semua item kuesioner dinyatakan reliabel. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

C. Analisis Data Deskriptif dan Verifikatif Penelitian

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	28	58.3	58.3	58.3
	Perempuan	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (Diolah).

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 48 responden menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 58,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 41,7%.

b. Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	8	16.7	16.7	16.7
	26-35 Tahun	12	25.0	25.0	41.7
	36-45 Tahun	17	35.4	35.4	77.1
	> 45 Tahun	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari data tabel di atas, responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, berusia 26-35 tahun sebanyak 12 orang atau 25%, berusia 36-45 tahun sebanyak 17 orang atau 35%, dan usia di atas 45 tahun sebanyak 11 orang atau 22%.

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	35	72.9	72.9	72.9
	Diploma	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan data tabel di atas, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 35 orang atau 73%, Diploma sebanyak 13 orang atau 27%.

2. Analisis Deskriptif Penilaian Variabel.

a. Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Insentif (X)

Tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel Insentif (X) memberikan jawaban yang beragam.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke satu yaitu lama kerja diperoleh *score* sebesar 3.75 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 63,5% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 36,5%.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke dua yaitu senioritas diperoleh *score* sebesar 3.77 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 68,8% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31,3%.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke tiga yaitu keadilan dan kelayakan diperoleh *score* sebesar 3.88 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 74,3% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 25,7%.

Secara keseluruhan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Insentif (X) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.80 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 68,3% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31,7%.

b. Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) memberikan jawaban yang beragam

Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke satu yaitu prestasi diperoleh *score* sebesar 3.82 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 70.8% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 29.2%.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke dua yaitu kedisiplinan diperoleh *score* sebesar 3.85 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 69.8% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30.2%.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke tiga yaitu kreativitas diperoleh *score* sebesar 3.73 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 63.5% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 36.5%.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke empat yaitu mampu bekerja sama diperoleh *score* sebesar 3.30 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 67.7% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 32.3%.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke lima yaitu tanggung jawab diperoleh *score* sebesar 3.98 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 78.1% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 21.9%.

Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.84 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 70% dan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30%.

3. Analisis Verifikatif

a. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Tabel 4.6
Hasil Pengolahan Regresi Variabel Insentif (X)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.963	2.984		4.344	.000
Insentif (X)	.670	.078	.785	8.592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 12,963 + 0,670X$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,963 diartikan bahwa jika variabel insentif tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 12,963. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- 2) Nilai 0,670 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel insentif akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,670 *point*.

b. Analisis Koefisien Korelasi.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations^b

		Insentif (X)	Total (Y)
Insentif (X)	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
Total (Y)	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=48

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,785, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa insentif (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang **kuat** terhadap kinerja guru dan karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.608	2.739

a. Predictors: (Constant), Insentif (X)

Sumber: Data Primer(Diolah)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,616 maka dapat disimpulkan bahwa insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan (Y) sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.963	2.984		4.344	.000
Insentif (X)	.670	.078	.785	8.592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,592 > 2,013)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dan karyawan pada MA Darul Muttaqien.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Deskriptif

a. Keadaan Atau Kriteria Obyek Yang Diteliti Berdasar Pada Variabel Insentif (X).

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif

menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Berdasarkan jumlah 48 responden yang yang dijadikan obyek penelitian ini, memberikan jawaban yang beragam untuk setiap indikatornya.

Indikator pertama yaitu lama kerja diperoleh *score* sebesar 3.75 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 63,5% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 36,5%.

Indikator ke dua yaitu senioritas diperoleh *score* sebesar 3.77 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 68,8% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31,3%.

Indikator ke tiga yaitu keadilan dan kelayakan diperoleh *score* sebesar 3.88 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 74,3% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 25,7%.

b. Keadaan Atau Kriteria Obyek Yang Diteliti Berdasar Pada Variabel Kinerja Guru Dan Karyawan (Y).

Kinerja karyawan merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Dalam setiap organisasi kinerja selalu diharapkan dapat menunjang keberhasilan organisasi. Berdasarkan jumlah 48 responden yang yang dijadikan obyek penelitian ini, memberikan jawaban yang beragam untuk setiap indikatornya.

Indikator ke satu yaitu prestasi diperoleh *score* sebesar 3.82 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 70.8% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 29.2%.

Indikator ke dua yaitu kedisiplinan diperoleh *score* sebesar 3.85 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 69.8% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30.2%.

Indikator ke tiga yaitu kreativitas diperoleh *score* sebesar 3.73 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 63.5% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 36.5%.

Indikator ke empat yaitu mampu bekerja sama diperoleh *score* sebesar 3.30 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 67.7% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 32.3%.

Indikator ke lima yaitu tanggung jawab diperoleh *score* sebesar 3.98 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 78.1% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 21.9%.

2. Pembahasan Verifikatif

Pembahasan verifikatif dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikansinya serta, pembahasan keterkaitan teori yang mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier $Y = 12,963 + 0,670X$ dimana nilai konstanta bernilai positif dengan tingkat kekuatan pengaruh (korelasi) sebesar 0,785 atau **kuat** dengan kontribusi pengaruhnya (determinasi) sebesar 0,616 atau 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(8,592 > 2,013)$, hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dan karyawan pada MA Darul Muttaqien.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel insentif pada MA Darul Muttaqien, dari 48 responden dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator lama kerja responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 63,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 36,5%, nilai score sebesar 3,75. Indikator senioritas yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 68,8% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31,3%, nilai score sebesar 3,77. Indikator keadilan dan kelayakan yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 74,3% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 25,7% nilai score sebesar 3,88. Variabel kinerja guru dan karyawan, responden memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator prestasi responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 70,8% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 29,2%, nilai score sebesar 3,82. Indikator kedisiplinan responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 69,8% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30,2%, nilai score sebesar 3,85. Indikator kreatifitas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 63,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 36,5%, nilai score sebesar 3,73. Indikator kemampuan bekerjasama responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 67,7% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 32,3%, nilai score sebesar 3,30. Indikator tanggung jawab responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 78,1% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 21,9%, nilai score sebesar 3,98.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dan karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,963 + 0,670X$. Nilai konstanta sebesar 12,963 dan koefisien regresi 0,670 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 atau memiliki pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,616 atau 61,6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 61,6\%) = 38,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(8,592 > 2,013)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dan karyawan pada MA Darul Muttaqien.

B. Saran

1. Variabel insentif, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu lama kerja dimana hanya mencapai score 3,58, meskipun termasuk dalam kategori baik, namun mengingat masih ada responden yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 36,5% maka untuk lebih baik lagi pihak sekolah dan yayasan harus dapat memiliki kebijakan yang lebih baik dalam memberikan insentif yang diterima setiap guru

dan karyawan bukan berdasarkan masa kerja yang telah dijalani, tetapi berasal dari beban kerja yang dilakukan.

2. Variabel kinerja karyawan, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu hasil kerja guru sesuai dengan yang diharapkan kepala sekolah dimana hanya mencapai score 3,71, meskipun termasuk dalam kategori baik, namun mengingat masih ada responden yang kuang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30% maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus berani mendorong agar karyawan memiliki integritas dalam mencapai performa dan berprestasi kerja yang sebaik-baiknya agar setiap guru dan karyawan dapat mengerjakan tugas dengan kapasitas dan beban kerja yang diberikan.
3. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,6%, hal ini menunjukkan bahwa kondisi masing-masing variabel harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah sub indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian. Disamping itu, bisa juga dilakukan dengan menambah jumlah variabel bebas yang sesuai

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung : Remaja Rosdakarya
- A.L Riani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amirullah, 2015. "Pengantar Manajemen", Jakarta: Wacana Media.
- Anonim. Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Anoroga, Panji. 2012. "Manajemen Bisnis", Semarang: PT.Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik", Jakarta: Rineka Cipta.
- Elmi, Farida. 2018. "Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Flippo, Edwin B. 2012. "Manajemen Personalialia", Jakarta: PT. Gelora Aksara Prima
- Ghozali. 2014. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT. Buku Seru
- Handoko, T. Hani. 2012. "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPF
- Hariandja, Marihot T.E. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Grasindo
- Hasan, Iqbal. 2014. "Analisis Data Dengan Statistik", Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Haji Masagung
- Herman, Sofyandi. 2013 "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Marwansyah. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: PT. Alfabeta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Safroni, Ladzi. 2012. "Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia". Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Salam, Darma Setyawan. 2011. "Manajemen Pemerintahan Indonesia", Jakarta: Djambatan.
- Samsudin, Sadili. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Santoso, Yussy, 2016. "A Practical Guidance to Executive Compensation Management", Jakarta: PT. Gramedia.

- Sarwono, Jonathan, 2012. "Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS): Tuntunan Praktis Dalam Menyusun Skripsi", Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwoto, 2014. "Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen", Surabaya: Ghalia Indonesia
- Simamora, Bilson, 2014. "Panduan Riset Prilaku Konsumen", Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Bandung: CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS, 1(2).
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Bimasda Kota Tangerang Selatan. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(2), 53-65.
- Supangat, Andi. 2011. "Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik". Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tegar, Nanang 2019. "Manajemen SDM Dan Karyawan", Yogyakarta: QUADRANT.
- Wibowo, 2017. "Manajemen Kinerja", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Vhietzal Rivai. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Depok: PT. Grafindo Persada