

## LAPORAN HASIL PENELITIAN

### PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK AL-MU'ALLIM KESUGIHAN CILACAP JAWA-TENGAH



DISUSUN OLEH :

NO	NAMA	NIDN	PERGURUAN TINGGI	KETERANGAN
1	Malik Hidayat,S.Ag.,M.Pd.	0304056802	STIE YAI	Ketua
2	Dr. Yopi Yulius, M.M.	0323046701	STIE YAI	Anggota

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN ADMINISTRASI INDONESIA  
JAKARTA, 2021

**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN HASIL PENELITIAN  
DOSEN STIE YAI**

1. Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian insentif, pelatihan kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. SMK Al-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa Tengah.
2. Bidang ilmu Penelitian : Agama Islam
3. Ketua Penelitian :
- a. Nama Lengkap : Malik Hidayat,S.Ag.,M.Pdi.
- b. Jenis kelamin : Laki-laki
- c. NIDN : 0304056802
- d. Pangkat/Golongan : III/C
- e. Jabatan : Lektor
- f. Program Prodi : Akuntansi S-1
- g. Pusat Penelitian : LPPM STIE YAI
4. Jumlah tim peneliti : 2 orang
- a. Nama Anggota Peneliti 1 : Malik Hidayat,S.Ag.M.Pdi (Ketua)
- b. Nama Anggota Peneliti II : Dr. Yopi Yulius, M.M. (Anggota)
5. Lokasi penelitian : SMK AL-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa - Tengah
6. Kerjasama dengan lain :
- a. Nama Institusi : -
- b. Alamat : -
- c. Telp/Fax/E-mail : -
7. Lama penelitian : 4 bulan
- a. Dimulai bulan : 25 September 2020
- b. Berakhir bulan : 25 Januari 2021
8. Biaya yang diperlukan :
- a. Biaya mandiri : Rp.25.300.000,-

Jakarta, 05 Februari 2021

Mengetahui,

Ketua LPPM STIE YAI

  
(Dr. Nuzulul Hidayati, M.M. Ak)  
NIDN. 0317045702


Ketua Peneliti

  
(Malik Hidayat,S.Ag.,M.Pdi)  
NIDN. 0304056802

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I.

Ketua,

  
(Dr. Reschiwati, S.E., M.M., Ak., CA)  
NIDN. 0309116603

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	1
C. Tujuan Penelitian.....	2
D. Manfaat Penelitian.....	2
BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	4
A. Insentif.....	4
B. Pelatihan Kerja.....	4
C. Kedisiplinan.....	4
D. Dimensi dan Indikator.....	5
E. Hipotesis Penelitian.....	5
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	7
A. Metode Penelitian.....	7
B. Tehnik Analisis Data.....	7
C. Tujuann Penelitian.....	8
D. Lokasi Penelitian.....	9
BAB IV ANGGARAN BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN.....	10
A. Anggaran Biaya.....	10
B. Jadwal Penelitian.....	10
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN PENELITI SELANJUTNYA.....	11
A. Kesimpulan.....	11
B. Saran.....	12
C. Penelitian Selanjutnya.....	12
DAFTAR PUSTAKA.....	13

Lampiran surat keterangan penelitian dari SMK AL-Mu'allim

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, PELATIHAN KERJA  
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI SMK AL-MU'ALLIM KESUGIHAN CILACAP JAWA-TENGAH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa kinerja pegawai SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah. Dengan jenis yang digunakan penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 34 karyawan, dengan tehnik pengumpulan data menggunakan observasi, study wawancara dan kuisisioner. Adapun metode analisis data digunakan menggunakan metode analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji F dan Uji T dengan pengolahan data menggunakan SPSS 13.0

Berdasarkan variabel pemberian insentif terhadap kinerja memiliki pengaruh hubungan yang kuat 87,1 % sisanya 12,9 dijelaskan oleh faktor penyebab lain. Pelatihan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat sebesar 73,6 % sisanya sebesar 26,4% dijelaskan penyebab yang lain. Kedisiplinan terhadap kinerja memiliki pengaruh dan hubungan kuat sebesar 83,0% sisanya 17,0% dijelaskan oleh faktor penyebab lain.

Pengaruh positif signifikan antara pemberian insentif, pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah. Artinya pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari kerja optimal yang dilakukan oleh karyawan pengaruhnya yaitu dapat memberikan pengetahuan dan menambah keahlian dapat membantu mempermudah pekerjaan karyawan, kedisiplinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.

Kata kunci : Insentif, Pelatihan kerja, Kedisiplinan dan Kinerja.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah.

Pendidikan merupakan garda terdepan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, kelangsungan suatu organisasi sangat ditentukan SDM berkualitas maupun kuantitasnya. Berhasil lembaga ditentukan oleh karyawan di sekolah dalam kegiatan usaha pemberian insentif, pelatihan kerja serta disiplin kerja.

Insentif yaitu alat atau sarana untuk mendorong karyawan bekerja dengan kemampuan yang optimal dan lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut Yusuf (2015:69) pelatihan kerja bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan hubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan praktis, umumnya pelatihan dimaksudkan memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu relatif singkat.

Menurut Ma'ruf dan Kartika (2012:135) bahwa disiplin merupakan sebuah proses untuk menghadapi problematika diantara proses yang melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada karyawan.

Upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti menganggap pemberian insentif, pelatihan kerja dan kedisiplinan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap keberhasilan suatu lembaga yang harus ditanamkan secara pribadi setiap karyawan. Berdasarkan kondisi dan situasi yang ada menjadi dasar ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai: "Pengaruh pemberian insentif, pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah".

### B. Rumusan masalah.

1. Apakah pengaruh pemberian insentif kinerja karyawan...?
2. Apakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan...?
3. Apakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan...?
4. Apakah pengaruh pemberian insentif, pelatihan kerja dan kedisiplinan secara bersama terhadap kinerja karyawan.

### C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah".
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap karyawan SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah".

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah”.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah”.

D. Manfaat Penelitian.

1. Lembaga pendidikan  
Bahan pertimbangan lembaga atau sekolah dalam mengevaluasi kinerja karyawan SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah
2. Peneliti  
Mempraktekan teori yang telah diterimadann dijadikan rujukan.
3. Akademis.  
Memberikan wawasan mengenai hubungan variabel, kontribusi terhadap pengembangan literatur di masa yang akan datang.

## BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### A. Insentif

Insentif yaitu sarana memotivasi berupa materi, sebagai perangsang atau pendorong dengan sengaja kepada pekerja agar diri mereka timbul semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja

Menurut Simamora (2014:518) insentif adalah suatu program mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja.

### B. Pelatihan Kerja.

Upaya mengembangkan atau menggali kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan yang dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi masa yang akan datang.

Menurut Sikula dalam Soedarmayanti (2010:164) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.

Pendapat Wezley dan Yulk dalam Widodo (2015:80) pelatihan dan pengembangan adalah mengacu hal yang berhubungan dengan usaha berencana untuk mencapai penguasaan ketrampilan, pengetahuan dan sikap karyawan atau anggota organisasi.

### C. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional MSDM, semakin disiplin karyawan baik, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Pendapat Sinungan (2014:135) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seorang atau karyawan senantiasa berkehendak untuk mengikuti mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan.

Pendapat Hasibuan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati semua peraturan norma sosial yang berlaku.

### D. Dimensi dan Indikator

#### 1. Pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan.

Insentif tidak hanya memberikan dorongan atau motivasi bagi karyawan untuk memberikan dorongan motivasi bagi karyawan untuk bekerja maksimal. Bagi dunia pendidikan insentif dapat meningkatkan pekerja untuk bisa menapai tujuan dengan lebih pesat. Dapat juga meningkatkan kinerja serta produktivitas para individu maupun kelompok.

#### 2. Pengaruh pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan penunjang kemampuan seseorang dalam memanfaatkan atau menggunakan ketrampilan serta ilmu pengetahuan yang ada sebagai tanggung jawab. Artinya semakin tinggi pengetahuan dan skill yang dimiliki karyawan semakin besar peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan yang tidak memiliki kompetensi.

3. Pengaruh kedisiplinan terhadap kerja karyawan.

Perilaku karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap lembaga dunia pendidikan, keahlian dan pengetahuan yang luas dan bekerja tetapi dengan disiplin yang tinggi. Serta memiliki kepercayaan tinggi, mampu bekerja efisien dan efektif dan mampu bekerja cerdas, cepat, cermat dan tuntas.

E. Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.



## BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

### A. Metode Penelitian.

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan dan prosedur yang digunakan oleh pelaku disiplin. Metodologi merupakan analisis teoritis mengenai cara atau metode. Penelitian merupakan penyelidikan sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, merupakan usaha sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang melakukan jawaban secara pasti.

### B. Tehnik Analisis Data.

Berkaitan analisis data tahap pengolahan data sebagai berikut :

#### 1. Uji statistik deskriptif data penelitian.

Memberikan gambaran atau deskripsi data penelitian, dengan tahap :

- 1.1. N (sampel) N yaitu jumlah sampel akan diuji
- 1.2. Minimum yaitu nilai terkecil variabel X dan Y yang telah diuji
- 1.3. Maximum yaitu nilai terbesar variabel X dan Y yang telah diuji
- 1.4. Mean yaitu teknik penjelasan kelompok didasarkan nilai rata rata dari kelompok tersebut.
- 1.5. Standar Deviasi yaitu setelah rata-rata diketahui, ditentukan data semakin kecil sebaran maksudnya sebaran nilai data semakin sama, jika sebarannya bernilai nol maka nilai semua data adalah sama, semakin besar sebaran maka semakin bervariasi nilai dasarnya.

#### 2. Uji instrumen data.

Pendapat Sugiyono (2014) Kualitas penelitian hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

#### 3. Uji Asumsi klasik.

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi dilakukan terbebas, bisa mengakibatkan hasil regresi diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan,

Ada 3 (tiga) asumsi klasik yang perlu diperhatikan :

- 3.1. Uji Normalitas.
- 3.2. Uji Multikolinieritas

### 3.3. Uji Heterokedastisitas.

#### 4. Pengujian hipotesis.

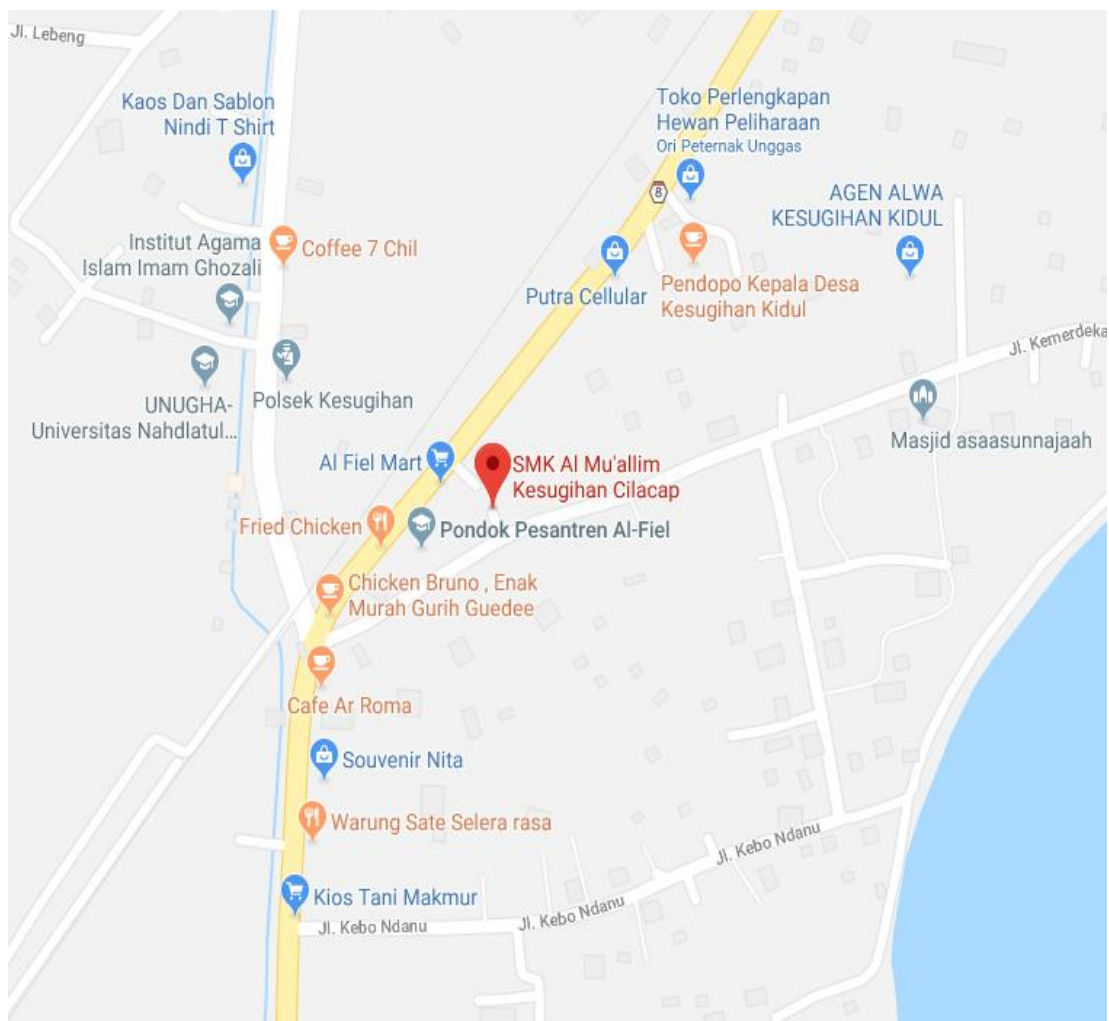
Pengujian hipotesis menggunakan analisis linie berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), Uji secara parsial (Uji t), Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), digunakan untuk analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 26.

#### C. Tujuann Penelitian.

Mendapatkan pemahaman yang sifat umum terhadap kenyataan sosial dari perspketif persiapan, dengan tujuan mendapatkan gambaran secara luas dan mendalam terkait.

#### D. Lokasi penelitian.

Lokasi penelitian di SMKAL-Mua'llim Bumi Jaya Kesugihan Kidul, Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.



**BAB IV**  
**ANGGARAN BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN**

**A. Anggaran biaya.**

Biaya yang diusulkan (Rp.)

No	Jenis pengeluaran	Jumlah
1	Gaji dan upah	6.843.650,-
2	Bahan habis pakai dan peralatan	11.551.980,-
3	Perjalanan	3.874.080,-
4	Publikasi	1.017.060,-
5	Seminar	1.996.170,-
6	Laporan Final	1.017.060
	Total	25.300.000

*(Dua Puluh Lima Juta Tiga ratus ribu rupiah)*

**B. Jadwal kegiatan**

No	Waktu	Pelaksanaan
1	Persiapan	10 hari
2	Pengumpulan data	30 hari
3	Pengolahan data	10 hari
4	Penyusunan data	10 hari
5	Penyusunan draf laporan	40 hari
6	Penulisan alaporan akhir	30 hari
7	Total hari yang dibutuhkan	120 hari atau 4 bulan

Penelitian ini direncanakan 25 September 2020 sampai 25 Januari 2021

## BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP.

### A. Kesimpulan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliiian maka :

1. Pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil perhitungan dk n-3, diperoleh t dihitung sebesar 16.846, pemberian insentif X1 terdapat kinerja karyawan (Y) dalam uji t, hasil hitung t hitung < tabel dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ . Terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.
2. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil perhitungan dk m-3, diperoleh t tabel 2,021 , pelatihan kerja X2 terhadap X2 terdapat kinerja karyawan (Y) dalam uji t, hasil hitung t hitung < t tabel dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.
3. Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kineja karyawan dan hasil perhitungan dk n-3, diperoleh sebesar 14,345 kedisiplinan X3 terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, hasil t hitung < t tabel dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ . Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja kaaryawan SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.
4. Pengujian dilakukan f hitung 68,837, jadi f hitung >f tabel ( $102,302 > 2,85$ ) dengan emikian HO diterima dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kineja karyawan pada SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.

### B. Saran.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pemberian insentif diberikan karyawan untuk terus diberikan perlu ditingkatkan, dapat ber impliaksi atau memberikan dampak positif terhadap pencapaian kerja yang baik.

2. Harus mengikuti perkembangan diluar serta persaingan global dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik
3. Pendekatan secara intensif terhadap karyawan agar dapat meningkatkan sikap kedisiplinan dalam bekerja, pemberian contoh karyawan teladan, dan karyawan datang tepat waktu sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin.

C. Peneliti selanjutnya.

1. Untuk penelitian selanjutnya dilakukan juga metode wawancara langsung pada pengumpulan data sehingga mendapat jawaban yang komprehensif da responden.
2. Nilai adjused R-Square dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk itu peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain, selain variabel yang sudah digunakan oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisna, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, cetakan Jakarta: Penerbit kencana.
- Kadarisman, M 2012 *Manajemen Kompensasi*, Jakarta : Rajawali press.
- Sekaran Uma, (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba empat.
- Siagian Sondang P 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D) Bandung: CV Alfabeta (Populasi)
- Suryabrata Sumadi, 2013, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Salemba empat.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Umat Husein, 2011, *Desain Penelitian MSDM, dan perilaku karyawan*, Jakarta : rajawali.



YAYASAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (YAPESDAI)  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
**SMK AL MU'ALLIM KESUGIHAN**  
"BERBASIS PESANTREN"  
PROGRAM KEAHLIAN :

Teknik Kendaraan Otomotif, Akuntansi, Teknik dan Bisnis Sepeda Motor dan Farmasi Industri  
Alamat : Komplek PP Al-Fiel Jl. Kemerdekaan Timur No. 06 Kesugihan Kidul, Kesugihan  
53274. Telp. (0282) 695626, email : [smkalmuallimkesugihan@gmail.com](mailto:smkalmuallimkesugihan@gmail.com).

**CILACAP JAWA-TENGAH**

SURAT KETERANGAN

No. 88A / SMK AL M / KSG / I / 21

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah, dengan ini menyatakan bahwa :

N a m a : Malik Hidayat, S.Ag., M.Pdi (Ketua)

NIDN : 0304056802

N a m a : Dr. Yopi Yulius, M.M. (Anggota)

NIDN : 0323046701

Perguruan Tiinggi : STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi)  
YAI (Yayasan Administrasi Indonesia)

Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan kerja dan kedisiplinan  
Terhadap Kinerja Karyawan.  
Di SMK AL-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah

Telah melaksanakan Peneitian dari tanggal 25 September 2020 sampai 25 Januari 2021 (Secara Survai dan Online)

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, 29 Januari 2021

Hormat Kami,

SMK AL-Mua'llim Kesugihan  
Kepala Sekolah



Sa'dulloh Al-Asbry, S.Pd.I

Nik. 684 003 035