

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PEMBERIAN INSENTIF
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU
DI SMA 27 BONE**

*The Influence of Work Experience, Incentives and Work
Discipline Against Work Productivity of Teachers in 27
Senior High Schools in Bone Regency.*

Nusran

SMAN Negeri 27 Bone

Email : nununusranspd@gmail.com

Baharuddin

PPs STIE Amkop Makassar

Email : baharuddin@stieamkop.ac.id

Muh. Nasir

PPs STIE Amkop Makassar

Email : Nastir76@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada SMAN 27 Kabupaten Bone. Sampel menggunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 52 responden pada SMAN 27 Kabupaten Bone. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T. Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R²).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone (2) pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone (3) disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone (4) pengalaman kerja, pemberian insentif, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This research was carried out at Bone 27 District High School. The sample uses a total sampling method, that is, all members of the population are used as samples. All samples were 52 respondents in Bone 27 District 27. Data collection methods used were direct interviews with parties involved with the issues being discussed and giving questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, T-test, F test and Determination Coefficient Test (R²).

The results of the analysis show that (1) work experience affects the work productivity of teachers in Bone 27 Regency High School (2) the provision of incentives influences the work productivity of teachers in Bone 27 Regency SMA (3) work discipline affects the work productivity of teachers in Bone 27 District SMA (4) work experience, provision of incentives, and work discipline have an effect on the work productivity of teachers in SMA 27 Kabupaten Bone

Keywords: *Work Experience, Incentive Giving, Work Discipline, and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Guru memiliki peran yang penting dan menempati posisi strategis dan harus bertanggungjawab langsung maupun tidak langsung terhadap keberhasilan pendidikan. Tugas sebagai guru bukan hanya pendidik, pengajar dan pelatih melainkan sebagai keberhasilan pendidikan. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, 2002:7).

Menurut Depdiknas (2008: 8-19) peranan guru meliputi banyak hal yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator. Dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru wajib mengembangkan dan

memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas.

Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa mutu suatu program pendidikan di SMA 27 Bone Kabupaten Bone berpijak pada program-program unggulan yang dikemukakan, akan lebih berarti jika didukung oleh tenaga pendidik yang memiliki kemampuan profesional dengan kinerja efektif dan produktif. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam proses pendidikan atau pembelajaran yang bertugas mentransformasikan sejumlah pengetahuan dan keterampilannya, serta membentuk sikap peserta didik agar mampu mengembangkan ilmu dan keterampilannya secara mandiri.

Guru merupakan bidang pekerjaan yang menuntut pengabdian tertentu dan memerlukan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu serta ditandai oleh adanya tingkah laku yang mencirikan tugas seorang guru sebagai tugas 'profesional'. Keberhasilan pendidikan bukan hanya terletak pada kurikulum yang berlaku namun juga bertolak dari profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Guru yang profesional memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta menyikapi pekerjaannya pada pelayanan yang bertumpu pada landasan intelektual yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian secara langsung dapat diabdikan bagi kemaslahatan orang lain terutama siswanya.

Guru yang profesional dan produktif dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik

yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan, dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Sistem kerja hari ini lebih efektif dan efisien dari pada pola dan sistem kerja masa lalu serta keluaran yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas dari pada ke luaran saat ini.

Pada dasarnya perusahaan/organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintah memerlukan adanya orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah pengaruh pengalaman kerja (Faris et al., 2016 dan Rimbano, 2014), pemberian insentif juga turut

mempengaruhi produktivitas kerja (Subagyo, 2014 dan Pranoto et al., 2016), dan pengaruh dari disiplin kerja (Ananta dan Adnyani, 2016 dan Surono et al., 2016).

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam hal ini seorang guru dapat menunjang keberhasilan institusi itu sendiri, semakin guru itu handal dalam pekerjaannya maka output yang dihasilkan juga akan lebih baik.

Saputra (2002) mengemukakan bahwa Pengalaman adalah “guru terbaik”. Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerjadengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerja yang ditekuni.

Pengalaman adalah “guru terbaik” begitulah ungkapan lama yang masih sangat relevan, kini dan masa yang akan datang. Begitu pula ungkapan itu berlaku pada pengalaman kerja yang dimiliki seorang guru. Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Semakin berpengalaman semakin besar peluang seorang guru dalam melakukan inovasi pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan catatan syarat-syarat pengalaman sudah terpenuhi.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Semakin seorang berpengalaman dalam pekerjaannya, akan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja guru dalam penelitian ini adalah faktor pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu rangsangan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi lebih baik, karena pada dasarnya pengupahan insentif tersebut dibayarkan berdasarkan

kelebihan prestasi. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pekerja untuk mendorong semangat kerja agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya, dan mencapai tujuan organisasi (Sujatmoko, 2007: 8). Pemberian insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran.

Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pekerja. Insentif menjamin bahwa pekerja akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan rendahnya kinerja guru adalah rendahnya gaji guru sehingga banyak guru yang mencari pekerjaan sampingan sehingga banyak mengorbankan waktu mengajar. Adanya hal-hal tersebut di atas sudah dapat dilihat bagaimana guru mengupayakan antara kestabilan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan melalui kegiatan di luar jam sekolah. Dengan banyaknya sumber yang didapatkan melalui bimbingan belajar, pembuatan buku pelajaran akan menambah

pemasukan untuk keluarga. Namun disamping itu beban kerja guru yang tinggi, sedangkan guru di mata masyarakat adalah sosok yang sangat dihormati dan disegani. Guru di dalam masyarakat sebagai ujung tombak setiap kegiatan dan menjadi panutan masyarakat.

Faktor terakhir yang mempengaruhi produktivitas kerja guru dan akan dikaji dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada disekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja guru.

Disiplin sekolah bertujuan untuk membantu peserta didik menemukan dirinya, mengatasi, dan mencegah timbulnya problem-problem disiplin, serta berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan dalam pembelajaran sehingga mereka menaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin sekolah dapat merupakan bantuan kepada peserta didik agar mereka mampu berdiri sendiri (*help for self help*) dalam memecahkan dilakukannya tentu akan dilihat dan dicontohkan oleh siswanya. Jika seorang guru memiliki sikap kedisiplinan, maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku sang guru yang disiplin tersebut.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu disiplin dalam bentuk pelaksanaan peraturan sangat diperlukan bagi seorang guru,

guru dan peserta didik sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan tata tertib organisasi sekolah.

Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang guruyang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Disiplin belajar siswa dapat dimulai dari kebiasaan yang sering dilakukan diantaranya siswa mampu mempergunakan waktu yang cukup baik, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh guru, mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi kelas dan menyusun jadwal pelajaran. Adanya rasa kesadaran diri untuk melaksanakan disiplin kerja maupun disiplin belajar diharapkan semua kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari di sekolah dapat membuahkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan yang juga merupakan tujuan dari pendidikan nasional.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, pemberian insentif dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja guru. Maka dari itu, penulis mengajukan judul penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai

hubungan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Menurut Wibowo (2007:109) produktivitas adalah hubungan antara keseluruhan atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:94) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input' dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Laporan Produktivitas Nasional tahun 1983 dalam Mulyansa (2005:131) produktivitas mengusung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini.

Pengertian produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana dan alam yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Whitmore dalam Sedarmayanti (2009:58) mengemukakan "*productivity is a measure of the use resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of reseources employed*" .

Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dari sumber daya yang digunakan. dengan kata lain produktivitas dapat diartikan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Produktivitas merupakan komponen menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:65) mengemukakan produktivitas bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Jadi produktivitas kerja guru menunjukkan efisiensi produksi dibidang pengajaran dengan kata lain kemampuan seorang guru untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada pada dirinya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreatifitas.

Berdasar definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja mengandung makna: (1) sumber daya atau potensi individu (*input*) dan (2) hasil yang dicapai (*output*). Produktivitas kerja adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (*output*) yang lebih, kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan.

Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar jeli dalam melaksanakan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan dipekerjakan di perusahaannya. Dalam penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam penyeleksian karyawan baru. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya melakukan perencanaan SDM, pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Sudarsono pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008: 5) menyatakan dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. Manullang & Marihot pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008: 5) menyatakan kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain : oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi.

Pengalaman kerja menurut Manulang pada tahun 1984 dalam Ismanto (2005:24) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Pendapat lain yang dikemukakan Ranupandojo pada tahun 1984 dalam Ismanto (2005: 24), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Trijoko pada tahun 1980 dalam Ismanto (2005: 24) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Trijoko (2010:82), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas. Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup (Hasibuan, 2000).

Pengertian Insentif.

Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan dengan tujuan supaya karyawan bekerja lebih giat dan hasil kerjanya lebih maksimum. Pengertian insentif menurut Simamora (2004) adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, sedangkan menurut Sedangkan Menurut Harsono (2010: 21) berpendapat, Insentif adalah “setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan

tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik”.

Sementara itu Heidjacman dan Husnan (2004:161) mengemukakan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan “untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda.jadi dua orang pegawai yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda di karenakan prestasi kerja yang berbeda”.

Menurut Hasibuan (2012: 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Sedangkan menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi".

Pengertian Disiplin Kerja.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin dapat diartikan sebagai masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai disiplin yaitu sebagai berikut, Bejo Siswanto (2009:291) menyatakan bahwa: 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

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya .

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Sedangkan menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat

dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel yang diteliti, meliputi pengalaman kerja, pemberian insentif, disiplin kerja dan produktivitas kerja guru.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada SMAN 27 Bone . Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai Desember 2017 sampai Pebruari 2018.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel pengalaman kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Tabel 1
Deksripsi Variabel Pengalaman kerja (X1)

INDIKAT	STS		TS		R		S		SS		MEAN	KET
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
OR												
X1.1	0	0,0	0	0,0	2	3,8	24	46,2	26	50,0	4,46	Sgt Tinggi
X1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	55,8	23	44,2	4,44	Sgt Tinggi
X1.3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	57,7	22	42,3	4,42	Sgt Tinggi
MEAN TOTAL PENGALAMAN KERJA											4,44	Sgt Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja pada tabel 4.10 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi, terlihat nilai mean total sebesar motivasi sebesar 4,44, yang masuk pada kategor sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Pada indikator (X1.1) lama waktu dan masa kerja mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 50,0%, yang nilai meannya sebesar 4,44 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (X1.2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 55,8%, yang nilai meannya sebesar 4,44 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (X1.1) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 57,7%, yang nilai meannya sebesar 4,42 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel pengalaman kerja adalah indikator (X1.1) dan Indikator (X1.2) dimana kedua indikator ini nilai meannya sebesar 4,44 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan terakhir indikator (X1.3) dengan nilai meannya sebesar 4,44 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00)

Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Insentif (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel pemberian insentif didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel pemberian insentif dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Deksripsi Variabel Pemberian Insentif (X2)

INDIKAT OR	STS		TS		R		S		SS		MEAN	KETERANG AN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	61,5	2	38,5	4,38	Sgt Tinggi
X2.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	71,2	1	28,8	4,29	Sgt Tinggi
X2.3	0	0,0	0	0,0	1	1,9	40	76,9	1	21,2	4,19	Sgt Tinggi
X2.4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	34	65,4	1	34,6	4,35	Sgt Tinggi
MEAN TOTAL PEMBERIAN INSENTIF											4.30	Sgt Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Penilaian responden terhadap variabel pemberian insentif pada tabel 4.10 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai pemberian insentif, terlihat total nilai meannya sebesar 4,30, yang masuk pada kategor sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Pada indikator (X2.1) bonus mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 61,5%, yang nilai meannya sebesar 4,38 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (X2.2) tunjangan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 71,2%, yang nilai meannya sebesar 4,29 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (X2.3) pemberian penghargaan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 76,9%, yang nilai meannya sebesar 4,29 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada

indikator (X2.4) pemberian hak menggunakan fasilitas mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 65,4%, yang nilai meannya sebesar 4,35 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel pemberian insentif adalah indikator (X1.1) bonus dimana nilai meannya 4,38 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Selanjutnya Indikator (X2.4) pemberian hak menggunakan fasilitas dimana nilai meannya 4,35 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan Indikator (X2.2) tunjangan dimana nilai meannya 4,29 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). terakhir indikator (X2.3) dengan nilai meannya sebesar 4,19 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel disiplin kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Tabel 3
Deksripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

INDIKATOR	STS		TS		R		S		SS		MEAN	KET
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	48,1	27	51,9	4,52	Sgt Tinggi
X3.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	59,6	21	40,4	4,40	Sgt Tinggi
X3.3	0	0,0	0	0,0	2	3,8	28	53,8	22	42,3	4,38	Sgt Tinggi
X3.4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	48,1	27	51,9	4,52	Sgt Tinggi
X3.5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	38	73,1	14	26,9	4,27	Sgt Tinggi
MEAN TOTAL DISIPLIN KERJA											4.41	Sgt Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Penilaian responden terhadap variabel pemberian insentif pada tabel 4.10 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai

disiplin kerja, terlihat total nilai meannya sebesar 4,41, dan masuk pada kategor sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Pada indikator (X3.1) kepatuhan pada peraturan mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 51,9%, yang nilai meannya sebesar 4,52 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (X3.2) efektif dalam bekerja mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 59,6%, yang nilai meannya sebesar 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (X3.3) tindakan korektif mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 53,8%, yang nilai meannya sebesar 4,38 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (X3.4) kehadiran tepat waktu mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 51,9%, yang nilai meannya sebesar 4,52 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (X3.5) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 73,1%, yang nilai meannya sebesar 4,27 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel disiplin kerja adalah indikator (X3.1) kepatuhan pada peraturan dan (X3.4) kehadiran tepat waktu dimana kedua indikator ini nilai meannya 4,52 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Selanjutnya Indikator (X3.2) efektif dalam bekerja dimana nilai meannya 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan Indikator (X3.3) tindakan korektif dimana nilai meannya 4,38 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). terakhir indikator (X3.5) menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu dengan nilai meannya sebesar 4,27 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Tabel 4
Deksripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

INDIKA TOR	STS		TS		R		S		SS		MEA N	KET
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0,0	0	0,0	2	3,8	23	44,2	27	51,9	4,48	Sgt Tinggi
Y2	0	0,0	0	0,0	5	9,6	25	48,1	22	42,3	4,33	Sgt Tinggi
Y3	0	0,0	0	0,0	3	5,8	21	40,4	28	53,8	4,48	Sgt Tinggi
Y4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	38,5	32	61,5	4,62	Sgt Tinggi
Y5	0	0,0	0	0,0	3	5,8	21	40,4	28	53,8	4,48	Sgt Tinggi
Y6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	44,2	29	55,8	4,56	Sgt Tinggi
Y7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	44,2	29	55,8	4,56	Sgt Tinggi
Y8	0	0,0	0	0,0	2	3,8	20	38,5	30	57,7	4,54	Sgt Tinggi
MEAN TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA											4.50	Sgt Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Penilaian responden terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada tabel 4.10 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai produktivitas kerja pegawai terlihat total nilai meannya sebesar 4,50, yang masuk pada kategor sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Pada indikator (Y1) tindakan konstruktif mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 51,9%, yang nilai meannya sebesar 4,48 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (Y2) percaya pada diri sendiri mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan

nilai sebesar 48,1%, yang nilai meannya sebesar 4,33 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (Y3) bertanggung jawab mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 53,6%, yang nilai meannya sebesar 4,48 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (Y4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 61,5%, yang nilai meannya sebesar 4,62 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (Y5) mempunyai pandangan kedepan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 3,8%, yang nilai meannya sebesar 4,48 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (Y6) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 55,8%, yang nilai meannya sebesar 4,56 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (Y7) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 55,8%, yang nilai meannya sebesar 4,56 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (Y8) penempatan ditata dengan benar mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 57,7%, yang nilai meannya sebesar 4,48 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel produktivitas kerja adalah indikator (Y4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan dimana nilai meannya 4,62 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Selanjutnya Indikator (Y6) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dan indikator (Y7) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya dimana kedua indikator ini

nilai meannya 4,56 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan Indikator (Y8) penempatan ditata dengan benar dimana nilai meannya 4,54 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Indikator (Y1) tindakan konstruktif dan indikator (Y3) bertanggung jawab serta indikator (Y5) mempunyai pandangan kedepan dimana ketiga indikator ini nilai meannya 4,48 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00) terakhir indikator (Y2) percaya pada diri sendiri dengan nilai meannya sebesar 4,33 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru diperoleh 2.574 dengan harga signifikansi 0.013 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka produktivitas kerja guru akan semakin meningkat.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel pengalaman kerja adalah indikator (X1.1) dan Indikator (X1.2) dimana kedua indikator ini nilai meannya sebesar 4,44 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan terakhir indikator (X1.3) dengan nilai meannya sebesar 4,44 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Hasil penelitian ini relevan dengan pernyataan Subagyo, (2014) dan Pranoto et al., (2016) bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam hal ini seorang guru dapat menunjang keberhasilan institusi itu sendiri, semakin guru itu handal dalam pekerjaannya maka output yang dihasilkan juga akan lebih baik. Saputra (2002) mengemukakan bahwa Pengalaman adalah “guru terbaik”. Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerjadengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerja yang ditekuni. Pengalaman adalah “guru terbaik” begitulah ungkapan lama yang masih sangat relevan, kini dan masa yang akan datang. Begitu pula ungkapan itu berlaku pada pengalaman kerja yang dimiliki seorang guru. Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Semakin berpengalaman semakin besar peluang seorang guru dalam melakukan inovasi pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan catatan syarat-syarat pengalaman sudah terpenuhi. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Semakin seorang berpengalaman dalam pekerjaannya, akan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula. Manullang & Marihot pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008: 5) menyatakan kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain : oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi. Pengalaman kerja menurut Manulang pada tahun 1984 dalam Ismanto (2005:24) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu

pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pendapat lain yang dikemukakan Ranupandojo pada tahun 1984 dalam Ismanto (2005), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Menurut Trijoko pada tahun 1980 dalam Ismanto (2005: 24) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu.

Sorang guru yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu, lama waktu/masa kerja pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu.

Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat bertambah dan berkembang sehingga dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerja pun meningkat.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel pengalaman kerja adalah indikator (X1.1) lama waktu dan atau masa kerja dan Indikator (X1.2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dimana kedua indikator ini nilai meannya sebesar 4,44 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Hal ini dapat diartikan bahwa pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui

dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu. Dan terakhir indikator (X1.3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dengan nilai meannya sebesar 4,44 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Artinya dengan penguasaan pekerjaan dan peralatan dalam hal ini alat bantu mengajar akan berdampak pada pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu serta Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat bertambah dan berkembang sehingga dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerja pun meningkat.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru diperoleh 3,576 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin layak/adil pemberian insentif maka akan semakin meningkat produktivitas kerja guru.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel pemberian insentif adalah indikator (X1.1) bonus dimana nilai meannya 4,38 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Selanjutnya Indikator (X2.4) pemberian hak menggunakan fasilitas dimana nilai meannya 4,35 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan Indikator (X2.2) tunjangan dimana nilai meannya 4,29 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). terakhir indikator

(X2.3) dengan nilai meannya sebesar 4,19 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Akbar et al., 2017 dan Ferawaty, 2016), bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah pengaruh pemberian insentif. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan dengan tujuan supaya karyawan bekerja lebih giat dan hasil kerjanya lebih maksimum. Pengertian insentif menurut Simamora (2004) adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, sedangkan menurut Sedangkan Menurut Harsono (2010: 21) berpendapat, Insentif adalah “setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik”. Sementara itu Heidjacman dan Husnan (2004:161) mengemukakan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan “untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda. jadi dua orang pegawai yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda di karenakan prestasi kerja yang berbeda”. Menurut Hasibuan (2012: 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi".

Sedangkan menurut pendapat Ranupandojo dan Husnan (2002) mengatakan bahwa pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan, sehingga tujuan dari pemberian insentif yaitu : (1) Bagi perusahaan, adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan, bekerja lebih bersemangat dan cepat, bekerja lebih disiplin, bekerja lebih kreatif. Sedangkan (2) Bagi Karyawan, dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan diantaranya, standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif, standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang, karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Dan menurut Nawawi (2011) tujuan insentif pada dasarnya adalah: (1) Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya; (2) Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif. Oleh karena itu pemberian insentif adalah untuk memotivasi karyawan supaya semangat dalam bekerja dan kinerjanya akan meningkat. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan syarat

pemberian insentif menurut Panggabean (2004) adalah : (1) Sederhana, Peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti; (2) Spesifik, Karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan, (3) Dapat dicapai, Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu; (4) Dapat diukur, Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Oleh karena itu dalam memberikan insentif kepada guru harus berdasarkan syarat-syarat tertentu agar insentif yang diberikan tepat sasaran dan syarat tersebut diantaranya harus sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh guru itu sendiri, dapat dicapai artinya besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel pemberian insentif adalah indikator (X1.1) bonus dimana nilai meannya 4,38 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Artinya bonus pada guru itu harus merupakan program yang tetap yang sudah terencana, dan bonus itu hanya diberikan jika seorang guru sudah mengerjakan tugasnya dapat melampaui target yang sudah ditentukan. Hal ini terlaksana berulang kali dan itu merupakan suatu prestasi. Selanjutnya Indikator (X2.4) pemberian hak menggunakan fasilitas dimana nilai meannya 4,35 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Artinya Fasilitas yang diberikan kepada guru untuk memudahkan dan mendukung produktivitas kinerja guru. Dan Indikator (X2.2) tunjangan dimana nilai meannya 4,29 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Artinya Insentif yang diberikan kepada guru atas berupa tunjangan merupakan salah satu pendorong bagi guru untuk giat bekerja, karena dengan tunjangan akan meningkatkan

produktivitas guru untuk tetap berprestasi. Terakhir indikator (X2.3) pemberian piagam penghargaan, dengan nilai meannya sebesar 4,19 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru diperoleh 2,845 dengan harga signifikansi 0.007 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja maka produktivitas kerja guru akan semakin meningkat.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel disiplin kerja adalah indikator (X3.1) kepatuhan pada peraturan dan (X3.4) kehadiran tepat waktu dimana kedua indikator ini nilai meannya 4,52 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Selanjutnya Indikator (X3.2) efektif dalam bekerja dimana nilai meannya 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan Indikator (X3.3) tindakan korektif dimana nilai meannya 4,38 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). terakhir indikator (X3.5) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan nilai meannya sebesar 4,27 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Penelitian ini relevan yang dikemukakan oleh Ananta dan Adnyani, 2016 dan Surono et al., 2016) bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh produktivitas kerja. Disiplin sekolah bertujuan untuk membantu peserta didik menemukan dirinya, mengatasi, dan mencegah timbulnya problem-problem disiplin, serta berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan dalam pembelajaran sehingga mereka

menaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin sekolah dapat merupakan bantuan kepada peserta didik agar mereka mampu berdiri sendiri (*help for self help*) dalam memecahkan dilakukannya tentu akan dilihat dan dicontohkan oleh siswanya. Jika seorang guru memiliki sikap kedisiplinan, maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku sang guru yang disiplin tersebut.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel kedisiplinan kerja adalah indikator (X3.1) kepatuhan pada peraturan dan indikator (X3.4) kehadiran tepat waktu dimana kedua indikator tersebut nilai meannya 4,52 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru harus patuh pada aturan yang telah ditetapkan dan menunaikan kewajibannya untuk hadir tepat waktu. Selanjutnya Indikator (X3.2) efektif dalam bekerja dimana nilai meannya 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Artinya guru harus bekerja secara efektif untuk memudahkan dan mendukung produktivitas kerja guru. Dan Indikator (X3.3) dimana nilai meannya 4,38 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru harus bersikap kearah yang lebih baik dan bertindak konstruktif. Terakhir indikator (X3.5) menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan nilai meannya sebesar 4,27 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Artinya guru harus menyelesaikan beban kerjanya tepat waktu.

Pengaruh Pengalaman kerja, Pemberian Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru.

Besarnya pengaruh variabel pengalaman kerja, pemberian insentif, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama pengalaman kerja, pemberian insentif, dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 34,5% terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan selebihnya sebesar 65,5% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Penelitian ini relevan dari beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah pengaruh pengalaman kerja (Faris et al., 2016 dan Rimbano, 2014), pemberian insentif juga turut mempengaruhi produktivitas kerja (Subagyo, 2014 dan Pranoto et al., 2016), dan pengaruh dari disiplin kerja (Ananta dan Adnyani, 2016 dan Surono et al., 2016). Produktivitas menggambarkan suatu perilaku kerja yang ditampakkan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu perusahaan dan dapat dijelaskan melalui system evaluasi atau penilaian kinerja melalui kualitas kerja pegawai dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (ketepatan waktu) (Robbins dalam Moeljono, 2003). Hal penting yang perlu digaris bawahi adalah kinerja seorang pegawai akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi proseskerjanya. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan guru yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintah memerlukan adanya orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian. Menurut Sedarmayanti (2009:65) mengemukakan produktivitas bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Jadi produktivitas kerja guru menunjukkan efisiensi produksi dibidang pengajaran dengan kata lain kemampuan seorang guru untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada pada dirinya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreatifitas.

produktivitas kerja mengandung makna: (1) sumber daya atau potensi individu (*input*) dan (2) hasil yang dicapai (*output*). Produktivitas kerja adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (*output*) yang lebih, kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan. Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi rendahnya produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah harus terus meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru ini.

Penelitian Dangkoa (dalam Tolla, 2001) melaporkan bahwa produktivitas kerja guru dapat meningkat antara 35-40% melalui pengaruh atau dorongan kepala sekolah, dan sekitar 60-65% ditentukan oleh kemampuan personal guru. Penelitian Tolla (2001) melaporkan bahwa produktivitas kerja guru merupakan

perbandingan antara kepemimpinan kepala sekolah dan mendayagunakan potensi guru secara optimal dan kemampuan guru itu sendiri.

Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Pengawas Pasal 52, meliputi (1) Merencanakan pembelajaran, (2) Melaksanakan pembelajaran, (3) Menilai hasil pembelajaran, (4) Membimbing dan melatih peserta didik, (5) melaksanakan tugas tambahan (Dirjen PMPTK).

Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi: (1) Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, (4) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) Mengisi daftar nilai anak didik, (6) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran, (7) Membuat alat pelajaran/alat peraga, (8) menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni, (9) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, (10) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah, (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran, (12) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik, (13) Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran, (14) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya, dan (15) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Tugas-tugas guru tidak hanya berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, tetapi dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya, saat ini guru dituntut melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan dan *workshop*, dan pengembangan media pembelajaran.

SIMPULAN

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Guru di SMA 27 Bone Kabupaten Bone,. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Begitu juga sebaliknya apabila pengalaman kerja rendah maka produktivitas kerja guru juga akan rendah .
2. Pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja Guru di SMA 27 Bone Kabupaten Bone,. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila pemberian insentif layak dan sesuai yang diharapkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Begitu juga sebaliknya apabila pemberian insentif tidak layak maka produktivitas kerja guru juga akan tidak efektif .
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Guru di SMA 27 Bone Kabupaten Bone,. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja guru. Begitu juga sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka produktivitas kerja guru juga akan rendah .
4. Pengalaman kerja, pemberian insentif, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Guru di SMA 27 Bone Kabupaten Bone,. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang diikuti dengan pemberian insentif yang layak dan sesuai dengan harapan serta didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja guru. Begitu juga sebaliknya apabila pengalaman kerja rendah, pemberian insentif tidak layak dan rendah tingkat kedisiplinan maka produktivitas kerja guru juga akan rendah.

Referensi :

- Saputra, Abdul Djalil Indris. 2002. Membangun Manusia Indonesia. Simposium Kebudayaan Indonesia - Malaysia VIII (SKIM8). UKM.Bangi.
- Agustian, L., Sembiring, T., & Ariani, A. 2009. Peran zinkum terhadap pertumbuhan anak. Jurnal Sari Pediatri 11.
- Ahmad, Djauzak. 2004. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa. Balai Pustaka. Jakarta.
- Ananta, I Ketut Febri dan IGA. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130.
- Anoraga, Pandji. 2005. Manajemen Bisnis. Cetakan Ketiga. Jakarta. Rineka Cipta.
- Dale, Timpe A. 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Kepemimpinan. Gramedia, Jakarta.
- Darsono. 2000. Belajar dan Pembelajaran. Semarang : IKIP Press.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks. Jakarta.
- Diana Sari. 2013. Konsep Dasar Perpajakan. Bandung. PT Refika Adimata.
- Faris, Rafika, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4 Tahun 2016.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM. Jakarta.
- Fromm, Erich. 2005. Masyarakat yang Sehat. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Halimah, Deni Koswara, 2008. Seluk Beluk Profesi Guru. Bandung. PT Pribumi Mekar.
- Handoko, T. Hani, 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF.

- Handoko, T. Hanny. (2006). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono. 2010. Perencanaan Kepegawaian. Fokusmedia. Bandung.
- Hasibuan, M.S.P., (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi - Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Jakarta. Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Ismanto, Nano. 2005. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Skripsi S1. Universitas Negeri Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Jiwo, Wungsu. 2003. Tingkatkan kinerja Perusahaan anda dengan Merit System. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyani Sumantri & Johar Permana. 2001. Strategi Belajar Mengajar. Bandung: CV Maulana.
- Mulyasa, E.. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E.. 2008. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Pengawas (Dirjen PMPTK).
- Pranoto, Edy, Andy Tri Haryono dan Moh Mukeri Warso. Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.

- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 Manajemen Personalialia. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta.
- Ranupandojo, Hedjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalialia. Edisi 4. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Rimbano, Dheo. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuklinggau. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS). Vol. 4 No. 1 Jan 2014
- Sa'diyah, Chalimatus dan Hermin Endratno, 2013, Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa, Sokaraja, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78.
- Sarwoto, 2010. Dasar–Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiry, B. S. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2009. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. CV Mandar Maju.
- Setyaningdyah, Endang. et. all. 2013. The Effect Of Human Resource Competence, Organisational Commitment And Transactional Leadership On Work Dicipline, Job Satisfaction Employee's Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol.5. No.4.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih, Santoso. 2000. Latihan SPSS Statistik Parmetik Gramedia, Jakarta.
- Subagyo, Bambang. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyah Blitar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Universitas Wisnuwardhana Malang (Arthavidya), Vol 16, No 2 (2014).
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sujatmoko, Koko, 2007. Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta, Karya Ilmiah, Medan: USU Repository.
- Suruno et al., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang. Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016.
- Sutikno, M. Sobry. 2009. Belajar dan Pembelajaran , Prospect. Bandung.
- Sutrisno, Edy 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Syukur, 2001. Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan. Semarang. Medya Wiyata.
- Tolla, I. 2001. Model Manajemen Jaringan Sistem Kemitraan Dalam Peningkatan SLTP Daerah Terpencil. Disertasi: PPs UPI. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Trijoko, Prasatya. 2010. Ilmu Budaya Dasar. Jakarta: Renika.
- Uno, Hamzah B. 2007. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai dan Ella Djauhari Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.