

Pengaruh Insentif, Kreativitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Krian 2 Sidoarjo

Ujang Eko Prastyo¹, Tony Susilo Wibowo²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
ujangeko@gmail.com

ABSTRAK : Produktivitas kerja terjadi karena Guru tersebut kreatif dan berpengalaman dibidangnya. Pemberian insentif juga akan mendorong terjadinya produktivitas kerja. Dengan adanya pemberian insentif Guru akan termotivasi untuk mengajar lebih giat lagi sehingga Guru akan menunjukkan semua kreativitas dan pengalaman kerja yang dimilikinya sehingga akan tercipta produktivitas kerja pada Guru. Sebanyak 43 Guru SMK Krian 2 dijadikan populasi dan sampel. Sampel jenuh dijadikan teknik pengambilan sampel. Kemudian Guru disebar kuesioner dan jawaban responden akan dianalisis data dengan regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan variabel insentif, kreativitas dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan pada variabel produktivitas kerja Guru. Hasil lain juga menunjukkan insentif, kreativitas dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh simultan pada produktivitas kerja Guru SMK Krian 2 Sidoarjo.

Kata kunci : Insentif, Kreativitas, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT : *Work productivity occurs because the Teacher is creative and experienced in his field. Providing incentives will also encourage work productivity. With the provision of incentives, teachers will be motivated to teach even more actively so that teachers will show all their creativity and work experience so that work productivity will be created for teachers. A total of 43 teachers of SMK Krian 2 were the population and samples. The saturated sample is used as a sampling technique. Then the teacher distributed questionnaires and the respondents' answers will be analyzed the data with multiple linear regression. The results of data analysis show that the variables of incentives, creativity and work experience have a significant influence on the teacher work productivity variables. Other results also show that incentives, creativity and work experience have a simultaneous effect on the work productivity of teachers at SMK Krian 2 Sidoarjo.*

Keywords : *Incentives, Creativity, Work Experience, and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi sangat penting karena mampu memberikan kontribusi pada produktivitas kerja. Sumber daya manusia menjadi asset penting bagi instansi khususnya lembaga pendidikan. Salah satu SMK di Sidoarjo yaitu SMK Krian 2 terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja para gurunya. Produktivitas kerja guru sendiri bisa terjadi karena pemberian insentif.

Pemberian insentif sendiri diartikan sebagai bentuk dorongan semangat agar guru

selalu bersemangat dalam mendidik para muridnya. Disisi lain juga sebagai bentuk penghargaan atau perhatian kepada guru yang telah berjasa dalam meningkatkan sumber daya manusia para muridnya. Selain itu kreativitas guru juga menjadi faktor dalam meningkatnya produktivitas kerja.

Kreativitas guru diartikan sebagai sebuah cara pembelajaran yang diciptakan atau dikembangkan oleh guru agar para murid lebih paham pada materi yang akan disampaikan. Guru yang sering berkreativitas akan mampu menciptakan pembelajaran yang berbeda dengan

yang lain. Kreativitas guru juga dapat dilihat dari pengalaman mengajar guru.

Guru yang semakin lama dalam mengajar akan mempunyai pengalaman yang lebih luas serta pengetahuan yang dimiliki juga luas. Dengan pengalaman tersebut guru akan menerapkannya pada saat mengajar muridnya.

Disimpulkan Produktivitas kerja guru dapat tercipta atau meningkat karena faktor pemberian insentif yang sebanding dengan kerja keras guru dalam mendidik para muridnya dan kreativitas guru dalam menemukan metode pembelajaran yang cocok dan mudah dipahami murid juga mampu menciptakan produktivitas kerja guru. Serta pengalaman kerja guru yang lama akan membuat guru semakin berpengalaman dan memiliki ilmu pengetahuan yang luas.

RUMUSAN MASALAH

Dibawah ini akan dipaparkan rumusan masalah:

1. Apakah insentif memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo?
2. Apakah kreativitas memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo?
3. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo?
4. Apakah insentif, kreativitas dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan pada produktivitas kerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Insentif

Mangkunegara, (2015:89) insentif diartikan sebagai upaya pemberian penghargaan pada karyawan yang pekerjaannya maksimal atau bentuk pemberian uang pada karyawan yang berprestasi agar mereka memiliki motivasi untuk bekerja secara maksimal.

Insentif juga diartikan sebagai sebuah penciptaan suatu motivasi oleh karyawan dengan memberikan imbalan apabila mereka mencapai target yang diberikan perusahaan (Riani, 2013:131).

Ditarik simpulan insentif yaitu bentuk dorongan semangat yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawannya terus bekerja keras dan mampu melampaui target.

Yani (2015:147) jenis-jenis insentif yaitu:

- 1) Insentif yang diberikan pada tiap individu.

Suatu *reward* atau hadiah yang ditujukan ke karyawan yang dapat berprestasi dalam pekerjaannya serta mampu meningkatkan kinerja kerja individu karyawan.

- 2) Insentif kelompok

Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan.

Sarwoto (2014:156) indikator insentif yaitu:

1. Insentif bersifat Material

Pemberian hadiah oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah mencapai target. Hadiah ini biasanya berupa uang.

2. Insentif bersifat Non-Material

Pemberian penghargaan pada karyawan yang sudah bekerja keras dalam melampaui target yang diberikan perusahaan. Biasanya berupa kenaikan jabatan, pujian serta jaminan sosial.

Kreativitas

Munandar (2012:102) kreativitas diartikan sebagai sebuah keahlian untuk membantu tugas yang dibebankan ke karyawan dapat terselesaikan.

Kreativitas juga diartikan sebagai keahlian karyawan dalam terciptannya suatu hal yang baru. (Barron dalam Ngalmun dkk, 2013).

Ditarik simpulan kreativitas artinya sebuah kemampuan seorang karyawan dalam

menciptakan suatu hal yang baru sehingga dapat membantu terselesaikannya suatu pekerjaan.

Munandar (2012:103) ciri-ciri kreativitas yaitu:

- 1) Lancar dalam berfikir
Yaitu keahlian menciptakan suatu ide yang banyak oleh karyawan secara tepat dan cepat.
- 2) Luwes dalam berpikir,
Diartikan sebagai suatu keahlian karyawan yang mampu menciptakan suatu gagasan atau ide dan dapat dengan mudah memiliki fikiran baru.
- 3) Elaborasi
Yaitu seorang karyawan mampu membuat ide yang difikirkan berkembang dan lebih kreatif dan menarik.
- 4) Original
Sebuah keahlian seorang karyawan menerbitkan suatu gagasan yang unik dan asli.

Munandar (2012:104), dimensi kreativitas yaitu:

1. *Person*
Kreativitas timbul pada diri sendiri seorang karyawan. Ide-ide baru dari seorang karyawan kan menciptakan suatu hal yang baru.
2. *Process*
Kesulitan dan masalah yang dihadapi karyawan harus mampu diselesaikan oleh karyawan sendiri sehinggaakan tercipta hasil yang diinginkan.
3. *Press*
Keahlian karyawan yang biasa diubah sendiri menjadi kemampuan yang luar biasa.

Pengalaman Kerja

Siagian (2014:60) pengalaman kerja diartikan sebagai sebuah pembelajaran yang diperoleh karyawan dari pekerjaan sebelumnya kemudian diterapkan pada pekerjaan yang di kerjakan sekarang.

Ditarik kesimpulan pengalaman kerja yaitu sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan dari hal yang dipelajari selama bekerja diperusahaan lain.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2015:241) adalah:

- a. Perilaku dan kebutuhan
Berguna untuk mengestimasi suatu wewenang atau tanggung jawab karyawan.
- b. Keahlian analisis dan manipulasi
Berguna untuk membantu karyawan belajar dalam menilai dan melakukan analisis.

Handoko (2015:241) Indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama bekerja
Karyawan yang bekerja lebih lama akan mendapatkan sebuah pengalaman kerja sehingga akan diterapkan pada pekerjaannya sekarang.
2. Pengetahuan dan keterampilan
Pengetahuan yang luas seorang karyawan akan dibutuhkan perusahaan dalam membantu menyelesaikan tugas perusahaan. Disisi lain keterampilan atau kreativitas karyawan akan sangat membantu perusahaan menciptakan sesuatu hal yang baru.
3. Penguasaan Peralatan Kerja
Karyawan yang berpengalaman akan mudah dalam menggunakan peralatan diperusahaan.

Produktivitas Kerja

Rachman (2016:57), Produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu kerja yang efisien dan efektif namun tetap menjaga kualitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja juga diartikan sebagai rasa optimis yang dimiliki karyawan sehingga karyawan merasa mampu lebih baik dari sebelumnya (Tohardi dalam Sutrisno, 2011:100). Jadi, produktivitas kerja sebagai pengaturan waktu oleh karyawan agar menciptakan waktu kerja yang efektif dan efisien serta optimism karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sutrisno (2011:103) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

- 1) Pelatihan-pelatihan

Hal ini bermaksud untuk membekali para karyawan keahlian agar terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya.

- 2) Keadaan fisik dan mental
Karyawan pasti mempunyai mental dan fisik yang berbeda. Hal ini perlu dipantau terus-menerus oleh perusahaan karena mental dan fisik yang lemah akan mengurangi produktivitas kerja karyawan.
- 3) Atasan dan bawahan haru memiliki hubungan yang erat.

Artinya komunikasi perlu dijaga antara atasan dan bawahan karena dengan komunikasi yang baik dan terjaga akan membuat hubungan menjadi semakin solid dan kuat.

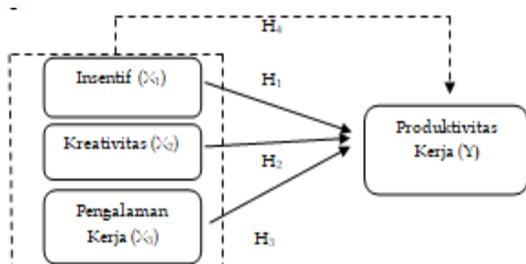
Henry Simamora (2004 : 612) Indikator produktivitas kerja yaitu:

1. *Work Quantity*
Hasil pencapaian kerja karyawan dengan jumlah tertentu dibanding dengan ukuran yang ada.
2. *Work Quality*
Kualitas hasil kerja karyawan yang kaitannya dengan mutu.
3. *Punctuality*
Tugas yang diberikan perusahaan yang dapat karyawan selesaikan tepat waktu.

Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual akan dipaparkan dibawah:

Gambar 1. kerangka konseptual Hipotesis



- H₁= Insentif memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo.
- H₂= Kreativitas memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo.
- H₃= Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo.
- H₄= Insentif, kreativitas dan pengalaman kerja memiliki pengaruh simultan pada produktivitas kerja guru SMK Krian 2 Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sebanyak 43 guru SMK Krian 2 Sidoarjo dijadikan populasi dan sampel. Sampel jenuh dijadikan sebagai teknik pengambilan sampel. Kemudian kuesioner disebar ke responden dan hasil jawaban akan dianalisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut uji validitas akan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas (X₁)

(V)	R _{hitung}	R _{tabel}
X ₁	.645	>.3008
	.705	
	.921	
	.921	
X ₂	.896	>.3008
	.916	
	.916	
	.594	
	.843	
X ₃	.506	
	.668	
	.670	
	.844	
	.844	

	.484	>.3008
	.460	
Y	.916	>.3008
	.643	
	.643	
	.916	
	.870	
	.859	

Dapat dilihat diatas $R_{hitung} >$ dari R_{tabel} artinya semua pernyataan pada variabel valid.

Uji Reliabilitas

Berikut akan dipaparkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

(V)	Cronbach Alpha	Nilai Kritis
(X ₁)	.817	.60
(X ₂)	.866	.60
(X ₃)	.765	.60
(Y)	.896	.60

Dilihat dari tabel diatas nilai *cronbach alpha* > .60. artinya pernyataan pada semua variabel reliabel.

Uji Normalitas

Berikut akan dipaparkan hasil uji normalitas:

Tabel 3.
Uji Normalitas

	Unstandardised Residual
N	43
Uji Statistik	.069
Asymp.sig(2-tailed)	.200 ^{c,d}

Apabila nilai *asymp.sig* .200 > .05 diartikan variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolonieritas akan disajikan lewat tabel berikut:

Tabel 4.
Uji Multikolinieritas

(V)	(Tolerance)	(VIF)
(X ₁)	.434	2.304
(X ₂)	.285	3.506
(X ₃)	.185	5.398

Nilai tolerance (>.10) dan (VIF<10.) Maka data diatas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut akan dipaparkan hasil uji hesterokedastisitas:

Tabel 5.
Uji Hesterokedastisitas

Variabel	T	Sig
(X1)	.368	.715
(X2)	.550	.586
(X3)	-.857	.397

Nilai sig.>.05 jadi semua variabel tidak terjadi masalah hesterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Berikut hasil uji autokorelasi akan disajikan lewat tabel berikut:

Tabel 6.
Uji Autokorelasi

(DW)
1.934

Nilai (DW 1.934 > (DU 1.6632) artinya tidak terjadi autokorelasi.

(Uji T)

Hasil uji t akan disajikan berikut ini:

Tabel 7.
(Uji T)

Koefisien Standar	(T)	(Sig)
(X ₁)	2.303	.027
(X ₂)	6.907	.000
(X ₃)	3.282	.002

Dari perhitungan diatas diketahui jika:

1. Variabel (X₁) t_{hitung} 2.303 dengan nilai sig.027. Sehingga (.000 < .05) artinya variabel X₁ memiliki pengaruh pada Variabel Y.

2. Variabel (X_2) t_{hitung} 6.907 dengan nilai sig .000. Sehingga (.000 > .05) artinya variabel X_2 tidak memiliki pengaruh pada variabel Y.
3. Variabel (X_3) t_{hitung} 3.282 dengan nilai sig .002. Sehingga (.002 < .05) artinya variabel X_3 memiliki pengaruh pada variabel Y.

(Uji F)

Hasil uji f akan disajikan berikut:

Tabel 8.
(Uji F)

(Model)	(F)	(Sig)
Regresi	164.307	.000

Dari hasil uji f diatas nilai f_{hitung} 164.307 dengan nilai sig .000 < .05 artinya variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) memiliki pengaruh secara bersama-sama pada variabel Y.

SIMPULAN

1. Variabel (X_1) mempunyai pengaruh pada variabel (Y).
Artinya pemberian insentif pada guru akan menciptakan suatu motivasi untuk selalu bekerja keras dan giat dalam mengajar. Hal ini akan menjadikan guru menjadi produktif dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Variabel (X_2) mempunyai pengaruh pada variabel (Y).
Artinya kreativitas guru mampu menciptakan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan guru yang produktif akan menjadi kreatif dalam mengajar muridnya. Kreativitas guru juga dapat membantu sekolahan dalam menciptakan cara mengajar yang belum pernah diterapkan sebelumnya.
3. Variabel (X_3) mempunyai pengaruh pada variabel (Y).
Artinya pengalaman kerja yang dimiliki guru dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan guru yang pengalamannya banyak mampu mengajar secara efisien dan efektif.

4. Variabel (X_1), (X_2), dan (X_3) memiliki pengaruh simultan pada variabel (Y).

Artinya produktivitas kerja guru bisa karena pemberian insentif atau juga kreativitas yang dimiliki guru. Guru akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu serta semakin kreatif dalam menciptakan cara pembelajaran yang baru. Pengalaman kerja juga sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Guru yang menguasai materi pembelajaran akan semakin produktif dalam mengajar para murid.

IMPLIKASI

Pemberian insentif guru harus terus dilakukan karena akan mendorong semangat dan motivasi guru dalam mengajar. hal ini dikarenakan guru akan merasa dihargai dalam usahanya untuk mendidik para murid kreativitas guru juga harus terus dilatih dan di asa.

Dengan kreativitas akan membuat guru berkembang dan mampu menciptakan cara pembelajaran yang baru. Guru SMK Krian 2 juga harus meningkatkan pengalaman kerja guru dengan mengikutsertakan para guru pada pelatihan-pelatihan atau seminar agar guru memiliki pengalaman mengajar yang kreatif agar dapat diterapkan kepada para murid. Pengalaman kerja juga dapat dijadikan pertimbangan pada perekrutan guru baru.

Produktivitas kerja sendiri menjadi suatu hal yang perlu ditingkatkan mengingat sering menurunnya produktivitas kerja guru. Guru kadang sering merasa lelah dan tertekan dengan tugas yang ada. Oleh karena itu pihak sekolah harus mampu memberikan tugas sesuai keahlian tiap-tiap guru. Guru juga harus menjaga pola hidup sehat dan tidur teratur agar dapat membantu juga dalam peningkatan produktivitas kerja pada dirinya sendiri.

KETERBATASAN PENELITIAN

Beberapa responden menjawab kuisisioner begitu saja tanpa memahami pernyataan terlebih dahulu.

Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga sedikit menjadi kendala dalam proses pengambilan data penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Asnar, Zaid Habibie, 2013, Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Iii Lembaga Administrasi Negara (Pkp2a Iii Lan) Samarinda, eJournal Ilmu Pemerintahan, , 1 (4) : 1488-1500 ISSN 2338-3651, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Fauzi, Rachmat, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasunda Bandung.
- Husaeni, Lutfi Muhamad, 2019, Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat Skripsi, Faktas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Karlinda, 2017, Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Adi Mandiri Bandung. Skripsi, Universitas Pasundan Bandung.
- Khairunnisa, Fahra Ika, 2019, Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja *Multi Paper Stationery* Metro. Skripsi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Lolang, Enos, 2018, Transkripsi Video Youtube Untuk Meningkatkan Motivasi dan Kreativitas Berpikir Mahasiswa Dalam Pembelajaran Bahasa Inggris Matematik. ISBN: 978-602-18328-9-9, Universitas Kristen Indonesia Toraja.
- Nurhayana, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

PT. Berdikari Logistik Indonesia Cabang Pekanbaru, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 9, Nomor 4, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.