

## **Pengaruh Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim**

**Puspalena<sup>1)</sup>, Hardiyansyah<sup>2)</sup>, Nisma Aprini<sup>3)</sup>**

Program Pascasarjana Unsela

Email. <sup>1</sup>puspalenapuspa@gmail.com, <sup>2</sup>dempo66@gmail.com, <sup>3</sup>nisma.aprini@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah Insidental sampling. Didalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim, baik PNS maupun P3K yang berjumlah 40 orang. Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan korelasi person's product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar t hitung 4,677 dengan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . 2) berpengaruh negatif tidak signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung -0,158 dengan nilai signifikannya  $0,875 > 0,05$ . 3) berpengaruh negatif tidak signifikan antara pengalaman terhadap produktivitas kerja dengan t hitung -1,505 dengan nilai signifikannya  $0,141 > 0,05$ . 4). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar t hitung 2,349 dengan nilai signifikannya  $0,025 < 0,05$ . 5) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim dengan nilai F hitung 8,169; nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja*

### **Abstract**

*This research aims to determine the partial and simultaneous influence of work planning, supervision, experience and work discipline on the work productivity of Muara Enim State Madrasah Aliyah teachers. The sampling method used was incidental sampling. In this research, the research samples were all Muara Enim State Madrasah Aliyah teachers, both civil servants and P3K, totaling*

*40 people. Instrument validity testing uses person's product moment correlation, while reliability testing uses Cronbach's Alpha. Data analysis uses multiple regression analysis. The analysis results show that: 1). There is a positive and significant influence between work planning on work productivity of t value 4.677 with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . 2) there is no significant negative effect between supervision on work productivity with a t count of -0.158 with a significant value of  $0.875 > 0.05$ . 3) there is no significant negative effect between experience on work productivity with t calculated -1.505 with a significant value of  $0.141 > 0.05$ . 4). There is a positive and significant influence between work discipline on work productivity of t value 2.349 with a significant value of  $0.025 < 0.05$ . 5) There is a significant positive influence between the variables Work Planning, Supervision, Experience and Work Discipline simultaneously on the work productivity of Muara Enim State Madrasah Aliyah Teachers with a calculated F value of 8.169; The significance value is  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Planning, Supervision, Work Experience and Discipline and Work Productivity*

## **Pendahuluan**

Reformasi pendidikan merupakan salah satu konsekuensi sebagai akibat bangsa Indonesia tengah menjalani proses tumbuh kembang berbangsa dan bernegara. Mutu pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Sumber Daya Manusia yang unggul diperlukan oleh suatu organisasi terutama pada sekolah, sekolah suatu wadah untuk mendidik yang merupakan lembaga pendidikan. Guru merupakan salah satunya Sumber Daya Manusia yang perlu terus mendapat perhatian. Untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan sebagai pengajar guru yang profesional dan produktif dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Dalam penyelenggaraan pendidikan diperlukan guru yang berkompeten, kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus yang didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan, dan memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat dijadikan contoh yang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktivitas yang tinggi.

Faktor-faktor produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi dengan adanya perencanaan kerja, pengawasan, pengalaman dan disiplin kerja. Fungsi manajemen harus dapat dikelola dengan baik, agar unit kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Perencanaan kerja dan pengawasan adalah sebagian dari fungsi manajemen tersebut. Perencanaan dapat diartikan sebagai langkah awal sebelum seluruh kegiatan mulai berjalan, sedangkan pengawasan dapat diartikan sebagai langkah yang dilaksanakan

setelah kegiatan mulai berjalan. Hal ini sesuai dengan definisi pengawasan mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya kembali rencana yang telah dibuat. Pengawasan berfungsi untuk menjaga agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Produktivitas sangat erat kaitannya dengan fungsi manajemen adalah perencanaan, karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan. Apabila perencanaan selesai, maka rencana diwujudkan dengan mengerjakan pekerjaan yang telah digariskan dalam rencana tersebut. Rencana yang matang akan membawa kepada sistem pengawasan yang lebih efektif.

Pengawasan berguna untuk menyakinkan apakah suatu pekerjaan dan kegiatan tidak terlalu menyimpang dari rencana dan apabila terjadi penyimpangan atau perbedaan realisasi, maka diambil tindakan koreksi atau penyesuaian kembali dengan rencana, sehingga produktifitas yang direncanakan akan lebih baik. Sebaliknya kesalahan dalam pembuatan rencana dan dalam melakukan akan menyebabkan kegagalan atau tidak terjadinya tujuan yang akan dicapai. Produktivitas seorang guru juga dapat dilihat dari adanya pengalaman kerja, semakin memiliki pengalaman yang banyak atau tingkat senioritas maka tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya akan terlihat dengan jelas, karena dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Guru yang melakukan inovasi pada umumnya guru yang berpengalaman semakin besar peluang seorang guru dalam melakukan inovasi pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dapat dilihat dari pengalaman dalam bekerja.

**Tabel 1. Masa Kerja Guru**

No	Tahun	Jumlah	Persentase
1.	< 5 Tahun	3	7,5%
2.	6 -10 Tahun	8	20 %
3.	11-20 Tahun	13	32,5 %
4.	21 - 29 Tahun	12	30 %
5.	> 30 Tahun	4	10 %
Jumlah		40	100 %

*Sumber : Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim (2023)*

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih ada guru yang memiliki masa kerja yang relatif baru (7,5%). Faktor selanjutnya 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 kerja yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Pada penelitian ini dibutuhkan penelitian terdahulu sebagai pembanding untuk menganalisis permasalahan pada penelitian, berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang dapat diringkas sebagai berikut: penelitian yang dilakukan oleh Nusran (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja, pemberian insentif, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. Perencanaan kerja yang masih rendah terlihat dari masih kurangnya persiapan perencanaan sebelum Kegiatan Belajar Mengajar di awal tahun, sehingga dapat

berdampak adanya rasa bingung dan kesulitan untuk menentukan alokasi waktu yang tepat dalam pembelajaran, selain itu ada juga beberapa guru yang kurang persiapan (*Lacking of Preparation*) sebelum mengajar sehingga adanya rasa kurang percaya diri saat menerangkan pembelajaran dan berhadapan dengan siswa.

Pengawasan masih perlu mendapatkan perhatian dari atasan, terutama tentang pengembangan dalam pelatihan profesional guru, kurangnya pelatihan (Diklat) yang diikuti oleh guru untuk menciptakan guru profesional, pelatihan yang diikuti oleh guru lebih ditingkatkan lagi. Masih kurangnya tindak lanjut dari kegiatan terencana evaluasi pada kegiatan pembelajaran, dengan mengkaji, mengamati, menilai, memperbaiki, meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar guru melalui bimbingan dan konsultasi yang dilakukan secara profesional. Di sisi lain salah satu faktor yang juga sangat berpengaruh produktifitas kerja guru adalah pengalaman kerja. pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, masih ada beberapa guru yang tergolong dalam masa kerja yang relatif baru. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan pekerjaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Disiplin kerja guru juga masih rendah terlihat dalam kedisiplinan kerja yaitu masih ditemukannya guru yang tidak datang mengajar tanpa keterangan, selain itu juga masih kurangnya perhatian disiplin tugas seperti pada administrasi guru yang masih kurang, kemudian seperti dalam pengumpulan RPP tidak tepat pada waktunya, masih kurangnya keinginan guru untuk mengembangkan profesinya seperti tidak menulis, tidak membuat publikasi ilmiah atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar dan serta kurangnya minat guru dalam mengikuti forum ilmiah serta masih adanya guru keluar pada jam pelajaran tanpa izin.

Dengan adanya permasalahan ini maka penulis tertarik melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim”. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : 1) Apakah ada pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 2) Apakah ada pengaruh Pengawasan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 3) Apakah ada pengaruh Pengalaman terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 4) Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 5) Apakah ada pengaruh Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis 1) Pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 2) Pengaruh Pengawasan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 3) Pengaruh Pengalaman terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 5) Pengaruh Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim

## **Kajian Teori**

### **Pengertian Perencanaan Kerja**

Menurut George (2021:102) berpendapat bahwa pengertian perencanaan merupakan proses dalam memulai berbagai tujuan, batasan strategi, kebijakan, dan juga rencana yang sangat detail dalam mencapainya, pencapaian organisasi untuk menerapkan keputusan dan juga termasuk tinjauan kinerja dan juga umpan balik dalam hal pengenalan siklus rencana baru.

Perencanaan merupakan suatu proses yang kontinu yang meliputi dua asapek, yaitu formulasi perencanaan dan pelaksanaannya. Perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol dan mengevaluasi jalannya kegiatan, karena sifat rencana itu adalah sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan (Listyangsih, 2014 : 90). Menurut Erly Suandy (2021 : 97) berpendapat bahwa pengertian perencanaan adalah sebuah proses dalam menentukan

tujuan organisasi dan juga menyajikannya secara lebih jelas dengan berbagai strategi, taktik, dan operasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan utama organisasi secara keseluruhan.

Perencanaan menurut Manullang (2012 : 39) : *“Planning is deciding in advance what is to be done.”* Jadi, perencanaan adalah penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan. Menurut Ernie & Sule (2015 : 96) mendefinisikan perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi.

### **Dimensi Perencanaan Kerja**

Menurut Azrul (2019 : 97) Dimensi Perencanaan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Berkesinambungan, suatu perencanaan yang baik adalah yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan, Perencanaan yang dilakukan hanya sekali bukanlah perencanaan yang dianjurkan.
2. Berorientasi Pada Masa Depan, suatu perencanaan yang baik adalah yang berorientasi pada masa depan.
3. Mampu Menyelesaikan Masalah, suatu perencanaan yang baik adalah yang mampu menyelesaikan berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi.
4. Mempunyai Tujuan, suatu perencanaan yang baik adalah yang mempunyai tujuan yang dicantumkan secara jelas.
5. Bersifat Mampu Kelola, suatu perencanaan yang baik adalah yang bersifat mampu kelola, dalam arti bersifat wajar, logis, obyektif, jelas, runtun, fleksibel, serta telah disesuaikan dengan sumber daya.



### **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah kegiatan mengamati, menilai, dan menciptakan suatu sistem umpan balik sehingga tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat (Siagian, 2018 : 76). Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses dalam mengamati pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila diperlukan ada tindakan mengoreksi sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2012 : 127). Pengawasan merupakan proses pengamatan seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi guna mendapatkan data-data sehingga dapat diketahui apakah tujuan telah tercapai atau belum tercapai, serta apa saja kesulitan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan tersebut (Sutikno, 2022 : 94).

Kartono (2022:153) memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya parapengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpanga. Pengawasan adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan.

Menurut Nerry (2020 : 91) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Berdasarkan definisi pengawasan tampak bahwa semuanya sama- sama memberikan penekanan pada adanya pengamatan serta penilaian atas pelaksanaan pekerjaan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

### **Pengertian Pengalaman**

Menurut Manulang (2011:15) Pengalaman adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.



Menurut Wariati (2014:135), Pengalaman adalah suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki seorang guru untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55) mengemukakan orang yang berpengalaman merupakan calon guru yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Sutrisno (2010: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang guru dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Gibson (2018: 523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Menurut Sastrohadiwiryo (2016:323) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah sekolah. Guru yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat bagi para manajer dalam menjalin komunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku yang negatif serta merupakan upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rivai, 2014). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2016). Disiplin kerja adalah

kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2010).

Berdasarkan ketiga definisi di atas tampak bahwa ada kesamaan definisi disiplin kerja seperti yang diungkapkan Fathoni (2006) dan Hasibuan (2010) dimana disiplin kerja merupakan kesadaran, kesediaan dan ketaatan seseorang untuk mematuhi segala kaidah, norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara Rivai (2004) lebih memandang disiplin kerja sebagai alat berkomunikasi manajer dengan karyawan agar mereka bersedia taat akan peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Selanjutnya, dari ketiga definisi tersebut maka dalam penelitian ini dipilih definisi disiplin kerja mengacu pada Hasibuan (2010 : 96).

Menurut Hasibuan (2017: 193) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2018: 825) disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi.

Dan menurut Singodimenjo dan Sutrisno (2017: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dari pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

### **Pengertian Produktifitas Kerja**

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya

apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Fahmunto (2019:82) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa ) dengan sumber ( jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Syarif (2018:1) memberi pendapat bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna.

Menurut Komarudin (2019:121) produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Sedangkan menurut Siagian (2020:15) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

### **Penelitian Terdahulu**

Syarifudin (2020) dalam artikel “Pengaruh Pengalaman Kerja, disiplin kerja dan motivasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Al Buruj”. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, regresi linier berganda, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Persamaan garis regresi diperoleh  $Y = 28.364 + 0.471X_1 + 0.591X_2 + 0.821X_3$  Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktifitas. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Rozikin (2018) dalam artikel “Pengaruh Pengawasan, disiplin kerja dan pengalaman terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru”. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh negatif pengawasan dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,814 > r_{tabel} = 0,275$  dengan taraf signifikansi 95%. Koefisien determinasi  $r^2_{xy} = 0,721$ . Dengan demikian  $t_{hitung} 5,183 > t_{tabel} 2,026$ . Dapat disimpulkan bahwa 72,1% kinerja dipengaruhi oleh diklat dan 27,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. *Martin Rusmala (2021) dalam artikel “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMA 27 Bone”*. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone (2) pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone (3) disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27

### **Hipotesis**

Hipotesis pada penelitian ini adalah : 1) Diduga ada pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 2) Diduga ada pengaruh Pengawasan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 3) Diduga ada pengaruh Pengalaman terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 4) Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. 5) Diduga ada pengaruh Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Asosiatif Kuantitatif. Asosiatif Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim

## Populasi dan Sampel

Didalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim, baik PNS maupun P3K yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sample pada penelitian ini adalah metode sensus. *Metode sensus* adalah *metode* pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim yang berjumlah 40 orang guru sehingga diambil semua untuk dijadikan sampel.

Jenis data dalam penelitian ini Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dalam menunjang penelitian, dalam penelitian ini data kuantitatif berupa data guru guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim dan hasil kuisisioner yang diisi oleh guru. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang berupa data gambar, kalimat dan skema, dalam penelitian ini data kualitatif berupa deskripsi dan biografi guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim sejak berdirinya lembaga.

## Metode Analisis Data

### Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kebersamaan antara hasil yang diperoleh dari sampel dengan hasil yang akan di dapat pada populasi secara keseluruhan.

1. Analisis Regresi Linier Berganda, merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent
2. Uji Hipotesis Uji T, Uji F

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji F (Uji Signifikansi Simultan) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 (0 < R<sup>2</sup> < 1) Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## Hasil Dan Pembahasan

### Analisis Statistik Inferensial

#### Analisis Regresi Berganda

**Hasil Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,903	5,949		3,178	,003
PerencanaanKerja	,480	,103	,616	4,677	,000
Pengawasan	-,019	,118	-,021	-,158	,875
Pengalaman	-,155	,103	-,216	-1,505	,141
DisiplinKerja	,270	,115	,339	2,349	,025

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

**Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024**

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\hat{Y} = 18,903 + 0,480 X_1 - 0,019 X_2 - 0,155 X_3 + 0,270 X_4$$

Berarti bila tanpa adanya variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ). Nilai koefisien 18,903 menunjukkan dengan adanya perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ), maka besarnya produktifitas kerja sebesar 18,903.

- Nilai koefisien +0,480, Tanda (+) menunjukkan hubungan perencanaan kerja dengan produktifitas kerja adalah positif, atau jika variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ) dinaikan sebesar satu satuan sementara variabel pengawasan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) konstan, maka produktifitas kerja naik sebesar 0,480
- Nilai koefisien -0,019, Tanda (-) menunjukkan hubungan pengawasan dengan produktifitas kerja adalah negatif, atau jika variabel pengawasan ( $X_2$ ) diturunkan sebesar satu satuan sementara variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengalaman ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) konstan, maka produktifitas turun sebesar 0,019.
- Nilai koefisien -0,155, Tanda (-) menunjukkan hubungan pengalaman dengan produktifitas kerja adalah negatif, atau jika variabel pengalaman ( $X_3$ ) diturunkan sebesar satu satuan sementara variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) konstan, maka produktifitas turun sebesar 0,155
- Nilai koefisien +0,270, Tanda (+) menunjukkan hubungan disiplin kerja dengan produktifitas kerja adalah positif, atau jika variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) dinaikan sebesar satu satuan sementara variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ) konstan, maka produktifitas kerja naik sebesar 0,270.

### Uji Parsial (Uji t)

- Pengujian pengaruh variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel produktifitas kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya sig  $0.000 < 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  yang artinya menunjukkan bahwa perencanaan kerja



( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

- Pengujian pengaruh variabel pengawasan ( $X_2$ ) terhadap variabel produktifitas kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.875 yang artinya  $\text{sig } 0.875 > 0,05$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  yang artinya menunjukkan bahwa pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- Pengujian pengaruh variabel pengalaman ( $X_3$ ) terhadap variabel produktifitas kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.141 yang artinya  $\text{sig } 0.141 > 0,05$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  yang artinya menunjukkan bahwa pengalaman ( $X_3$ ) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel produktifitas kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.025 yang artinya  $\text{sig } 0.025 < 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang artinya menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

## Uji F

Uji  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) atau ( $P_{value} < 0,05$ ) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja (Y). Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Dalam hal ini uji F dilakukan menggunakan program spss for windows, hasilnya sebagai berikut

**Tabel Analisis Varians  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341,837	4	85,459	8,169	,000 <sup>b</sup>
	Residual	366,138	35	10,461		
	Total	707,975	39			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, PerencanaanKerja, Pengawasan, Pengalaman

**Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024**

Pengujian untuk melihat pengaruh variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap produktifitas kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  8,169 dan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) pada ( $n - 2 = 38$ ) adalah 2,852 dan nilai taraf signifikan  $F = 0,000$  ( $P_{value} < \alpha$ ). Berdasarkan hasil ini maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Jadi variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ), keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim pada  $\alpha = 0,05$

### Koefisien Determinasi

**Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 <sup>a</sup>	,483	,424	3,23436

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, PerencanaanKerja, Pengawasan, Pengalaman

**Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024**

Dari tabel diatas besarnya koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,483. Artinya perubahan variasi produktifitas kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim, dapat dijelaskan oleh variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) dengan kontribusi sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini. Merupakan koreksi dari  $R^2$  sehingga gambarannya lebih mendekati mutu peninjauan model populasi.  $R^2$  disesuaikan sebesar 0,424 berarti bahwa keadaan yang lebih mendekati sebenarnya adalah sebesar 42,4%, perubahan variasi produktifitas kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim dapat dijelaskan oleh variabel perencanaan kerja, pengawasan, pengalaman dan disiplin kerja.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim
2. Pengawasan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim
3. Pengalaman tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim
4. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim
5. Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim

## Saran

1. Dengan berpengaruhnya Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja, maka sebaiknya Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman dan Disiplin Kerja harus dipertahankan agar produktifitas kerja meningkat dengan maksimal.
2. Dengan berpengaruhnya secara signifikan perencanaan kerja terhadap produktifitas kerja, maka perencanaan kerja lebih di tingkatkan sebelum melakukan pekerjaan, dalam hal ini mengajar, sebelum mengajar harus dipersiapkan materi, media dan model pembelajaran sebelum melaksanakan pengajaran.
3. Dengan disiplin kerja menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja maka sebaiknya disiplin kerja harus ditingkatkan dengan melalui tepat waktu saat datang kesekolah, mengajar, mentaati peraturan sekolah yang sudah ditetapkan agar produktifitas kerja bisa meningkat.
4. Pengalaman tidak berpengaruh, pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap, dan tingkah laku yang diyakini mampu meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pengalaman kerja seorang guru perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari pihak sekolah.
5. Pengawasan tidak berpengaruh, dalam penelitian ini pengawasan dari atasan lebih ditingkatkan lagi terhadap guru maupun siswa, baik dari segi disiplin, metode mengajar, maupun model pembelajaran yang diterapkan pada saat mengajar.

## **Daftar Pustaka**

- Angga, Perdana (2019). *Pengaruh Perencanaan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen. Vol 2 No.1*
- Azrul (2019). *Pengantar Manajemen. Jakarta: Bina Rupa. Aksara.*
- Basari (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Penerbit YKPN. Yogyakarta.*
- Erly, Suandy (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.*
- Fahmunto (2018). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta. Ghalia Indonesia*
- Fathoni (2006). *Pengaruh pengalaman kerja, pemberian insentif, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone. Journal of management. Vol. 1 No.1. Makasar*
- George (2021). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi. Aksara*
- Gibson (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.*
- Handoko (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.*
- Ihsan, Fuad (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Depok Sport Center. Skripsi*
- Jeremia (2022). *Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Vol. 10. No.1. Fakutlas EKonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi*
- Kartono, Kartini (2020). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada*
- Komarudin (2019). *Manajemen Personalialia. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta.*
- M. Manullang (2012). Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press.*
- Nerry (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- Nurhani (2021). *Pengaruh Pengawasan, disiplin kerja dan pengalaman terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Journal of management. Vol. 3 No.2. Makasar*
- M. Manullang (2012). Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press*
- Magdalena (2021). *Pengaruh Pengawasan dan pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja guru Pada SMP Kerinci. Jurnal Ekonomi Manajemen. Semarang*

*Maringan, Masry (2019). Dasar – Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia*

*Martin, Rusmala (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Etos Kerja, Profesionalisme Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Piyungan Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Tut Wuri Handayani. Vol 13 No.1. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.*

*Pranoto, Edy, Andy Tri Haryono dan Moh Mukeri Warso (2016) Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. Journal Of Management, Volume 2 No.2*

*Rimbano, Dheo (2014). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuklinggau. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS). Vol. 4 No. 1*

*Sa'diyah, Chalimatus dan Hermin Endratno (2013). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa,Sokaraja, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78.*

*Subagyo, Bambang (2014). Pengaruh Pemberian Insentif, Perencanaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyah Blitar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Universitas Wisnuwardhana Malang (Arthavidya), Vol 16, No 2*

*Suruno et al., (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Perencanaan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang. Journal of Management Vol.02 No.02*

*Sutikno, M. Sobry (2019). Belajar dan Pembelajaran , Prospect. Bandung.*

*Rusman (2020). Model-model Pembelajaran. Depok, PT Rajagrafindo Persada.*

*Siagian, sondang P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT.RajaGrafindo Persada.*

*Sugiono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Penerbit Alfa Beta. Bandung*

Pengaruh Perencanaan Kerja, Pengawasan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim

**Puspalena, Hardiyansyah, Nisma Aprini**

Sunyoto, Danang (2018). Metodologi Penelitian Akuntansi, Bandung : PT Refika Aditama

Syarifudin (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, disiplin kerja dan motivasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Al Buruj. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No. 1

Triana (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP