

PEMBERIAN INSENTIF, PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KINERJA

Ernawati, Sujianto, dan Meyzi Heriyanto

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya. Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Incentives, Training and Performance Education. The purpose of this study is to know how the influence of partial and simultaneous variables from the provision of incentives and training education on the performance of high school teachers in Kampar District Tambang District. This research uses quantitative descriptive method. The population of research is SMA / SMK Kecamatan Tambang as many as 140 people. Samples counted 63 people by using purposive sampling technique. Data collection techniques are questionnaires, interviews and observations. Data analysis techniques use multiple linear regression. The results showed that there was a significant influence between the incentives to teachers on the performance of high school teachers in Kampar District Mining Subdistrict and there was also a significant influence between the variables of training education on the performance of high school teachers in Kampar District Tambang District. Simultaneously incentives and training education have an effect on to the performance of high school teachers in Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar with a very significant level of influence. Where from determination test of R^2 known that incentive variable and training education have influence equal to 68,6% and rest of 31,4% influenced by variable not examined in this research.

Keywords: incentives, training education, performance

Abstrak: Pemberian Insentif, Pendidikan Pelatihan dan Kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial dan simultan variabel dari pemberian insentif dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru SMA/SMK Kecamatan Tambang sebanyak 140 orang. Sampel sebanyak 63 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif kepada guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Secara serempak insentif dan pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Dimana dari uji determinasi R^2 diketahui bahwa variabel insentif dan pendidikan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: insentif, pendidikan pelatihan, kinerja

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan institusi yang kompleks. Kompleksitas tersebut, bukan saja dari masukannya yang bervariasi, melainkan dari prose pembelajaran yang diselenggarakan di dalamnya. Sebagai institusi yang kompleks, sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan tertentu. Proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru, baik secara individu maupun kolaboratif untuk dapat melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Untuk mencapai pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas suatu lembaga pendidikan sebagai suatu sistem dipengaruhi oleh berbagai komponen, antara lain program kegiatan pembelajaran, siswa, sarana dan prasarana pembelajaran, dana, lingkungan masyarakat, kepemimpinan kepala sekolah, dan faktor guru. Semua komponen yang teridentifikasi di atas kurang berarti bagi terjadinya perolehan pengalaman belajar maksimal bagi peserta didik bila mana tidak didukung oleh keberadaan guru yang profesional, punya komitmen, motivasi dan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Menjadi guru yang memiliki kemampuan profesional, motivasi dan kinerja yang baik tidaklah mudah. Guru akan bekerja secara profesional bila mana memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik, guru akan selalu menghadapi problema. Problema-problema yang dihadapi guru dapat pula berasal dari kebutuhan-kebutuhan guru yang kurang terpenuhi sehingga berpengaruh terhadap proses belajar mengajar yang dikelolanya. Kinerja guru tidaklah berdiri sendiri, ia akan terkait pada

keadaan dan kemampuan dirinya dan juga diwarnai oleh lingkungan di sekitarnya. Dua hal tersebut diidentifikasi sebagai faktor internal dan eksternal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Indikator dari faktor internal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, etos kerja dan keluarga, sementara indikator dari faktor eksternal dapat dilihat dari tingkat penghasilan/insentif yang diterima, fasilitas, iklim kerja, hubungan antar manusia dan kepemimpinan serta pendidikan dan pelatihan yang mereka terima. (Mulyana, 2014). Masalah guru dan dunia pendidikan merupakan masalah yang tidak pernah habis-habisnya menjadi wacana terutama menyangkut ke-profesiannya itu. Masalah yang ditemukan dalam pemberian imbalan terhadap guru adalah masih kurangnya imbalan berupa tunjangan baik tunjangan fungsional guru maupaun dalam bentuk pemberian insentif dan masih kurangnya pemerataan dalam pendidikan dan pelatihan guru dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Tujuan pendidikan di Indonesia seperti yang di tuangkan pada kurikulum 2013 adalah mencetak manusia Indonesia yang sarat kadar intelektualnya, cakap dan terampil, dan beretos kerja tinggi. Pendidikan yang berkualitas meliputi proses dan produk. Suatu pendidikan disebut bermutu dari sisi proses jika proses belajar mengajar berlangsung secara efektif, dan peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna didukung oleh sumber daya yang wajar. Logikanya, proses pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas juga. Identitas dari produk pendidikan yang berkualitas itu peserta didik menunjukkan tingkat penguasaan yang baik terhadap materi yang telah diajarkan guru. Penguasaan materi oleh siswa sangat dipe-

ngaruhi oleh aktivitas guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas. Guru yang mampu menggunakan tehnik dan metode yang tepat akan membuat siswa dapat menerima materi secara mendalam. Sejalan dengan pelaksanaan dan semangat otonomi daerah, Pemerintah Kabupaten Kampar dalam hal ini Pemerintah Kecamatan Tambang membuat kebijakan memberikan insentif kepada para pegawai termasuk guru. Insentif yang diberikan bermaksud agar dapat menambah penghasilan disamping pendapatan gaji, disamping itu agar pegawai lebih bergairah, termotivasi dan dapat lebih terkonsentrasi pada komitmen tugas dan tanggungjawabnya.

Selain dengan memberikan insentif kepada guru dalam rangka peningkatan kinerjanya, melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan secara berkala kepada guru juga akan membentuk kepribadian dan kualitas kerja yang lebih baik. Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai/guru mampu bekerja lebih efisien dan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga guru yang handal, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut hemat penulis bahwa kompensasi finansial yang diterima pegawai di Indonesia termasuk guru di Kabupaten Kampar pada saat ini masih kurang mencukupi untuk bisa menutupi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara layak, sehingga masih ada guru yang belum terkonsentrasi penuh terhadap tugasnya. Masih ada guru yang mencari tambahan luar, setelah jam kerja dan bahkan ada kasus guru yang meninggalkan tugas pada jam kerja untuk mencari tambahan pendapatan.

Sebagai pengelola proses belajar mengajar yang profesional, guru hendaknya mampu melaksanakan tugas-tugasnya, berpengetahuan luas, dan mampu menggerakkan atau memotivasi dirinya sendiri sehingga menghasilkan kinerja mengajar optimal yang tercermin dari prestasi hasil belajar peserta didiknya dalam rangka meningkatkan mutu dan pencapaian tujuan pendidikan. Belum maksimalnya pengelolaan proses belajar mengajar oleh guru mengindikasikan kinerja mengajar guru perlu mendapat perhatian, perbaikan dan dilakukan pembinaan. Berdasarkan pengamatan penulis terkait fenomena di lapangan khususnya pada Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK) Negeri di Kecamatan Tambang, menunjukkan bahwa kinerja guru saat ini kurang baik meskipun telah diberikan insentif, pendidikan dan pelatihan. Perumusan masalah penelitian yaitu sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Kinerja guru tidaklah berdiri sendiri, ia akan terkait pada keadaan dan kemampuan dirinya dan juga diwarnai oleh lingkungan di sekitarnya. Dua hal tersebut diidentifikasi sebagai faktor internal dan eksternal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Indikator dari faktor internal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, etos kerja dan keluarga, sementara indikator dari faktor eksternal dapat dilihat dari tingkat penghasilan/insentif yang diterima, fasilitas, iklim kerja, hubungan antar manusia dan kepemimpinan serta pendidikan dan pelatihan yang mereka terima. (Mulyana, 2014). Menurut Mulyana (2007) kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau

dari kemampuan melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan faktor - faktor yang mempengaruhi maka diajukan hipotesis kinerja guru maka diajukan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial pemberian insentif dan pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
- 2) Secara simultan Pemberian insentif dan pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pendidikan pelatihan pada kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Tingkat kesejahteraan merupakan salah satu faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah dan instansi terkait bertanggungjawab memperjuangkan kesejahteraan guru. Menurut Siasian (2010) motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Dengan demikian diharapkan kinerja mengajar guru akan lebih baik, yang tercermin pada kuantitas dan kualitas lulusannya. Senada dengan hal tersebut Braid (Timpe, 2010) mengemukakan “uang mungkin tidak memotivasi semua orang sepanjang waktu, tetapi kita tidak boleh lupa bahwa pegawai harus diberi penghargaan finansial untuk performa produktif, jika itu hendak berlanjut. Bagi pegawai, u-

pah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ada yang melihat bahwa pendapatan mereka adalah sebagai sarana penyediaan kebutuhan hidup yang mendasar bagi diri sendiri dan keluarga”.

Kabupaten Kampar khususnya di Kecamatan Tambang termasuk daerah yang dikategorikan mahal untuk kebutuhan barang pokok, kebutuhan sehari-hari di daerah ini tergolong mahal dibanding dengan daerah lain yang ada di Kabupaten Kampar, tambahan insentif daerah yang diberikan di duga belum banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, sehingga kinerjanya kurang optimal, walaupun dapat dikatakan bahwa insentif bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal senada dikatakan Keith Davis (Timpe,2000), pegawai yang masih berketetapan untuk bekerja keras menemukan bahwa gaji dan tabungan mereka habis digerogoti oleh inflasi. Imbalan bersih kerja keras mereka rendah, hampir tidak seimbang dengan biaya bagi pegawai dan keluarga mereka.

METODE

Desain penelitian adalah penelitian social bersifat deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain. Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan Guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di 3 (tiga) SMA/SMK di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar yaitu SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang yaitu sebanyak 140 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja. Jumlah

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 Guru di 3 (tiga) SMA/SMK yang ada di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar yaitu SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis regresi linier berganda.

HASIL

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Std. Error of the	
			R Square	Estimate
1	.828 ^a	.686	.674	3.18190

a. Predictors: (Constant), Insentif dan Pendidikan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 Data Diolah

Berdasarkan hasil uji determinasi hipotesis data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.686. Hal ini menunjukkan bahwa 68,6% variabel insentif (X_1) dan pendidikan pelatihan (X_2) menjelaskan terhadap variabel kinerja (Y) guru SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang, sedangkan 31,4% adalah merupakan pengaruh Variabel lain seperti variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja ataupun budaya organisasi.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638.583	3	546.194	53.948	.000 ^a
	Residual	749.211	74	10.124		
	Total	2387.795	77			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif dan Pendidikan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Secara serempak diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (53.948) lebih besar dibandingkan

dengan nilai F_{tabel} (3.119), dan sig. á (0.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Dengan kata lain insentif dan pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberi arti bahwa insentif dan pendidikan pelatihan sangat menentukan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang.

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t) Untuk Variabel Insentif (X_1)

Vaeiabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-3.797	5.005			-.759	.450
Insentif (X_1)	.177	.084	.161		2.098	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui Nilai t hitung untuk variabel Insentif (2,098) lebih besar dibandingkan dengan tabel (1,992) atau nilai signifikansi sebesar 0,039. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel insentif dengan demikian maka secara parsial variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar para siswanya.

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t) Variabel Pendidikan Pelatihan (X_2)

Vaeiabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-3.797	5.005			-.759	.450
Pendidikan Pelatihan (X_2)	.630	.070	.682		8.997	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui Nilai t hitung untuk variabel pendidikan pelatihan (8,997) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,992) atau nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel pendidikan pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel pendidikan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar para siswanya.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian dimana berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif dan pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Insentif (X_1) dan pendidikan pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dalam hal ini Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar telah berhasil dalam meningkatkan kinerja (Y) guru pada SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang dengan melakukan pendekatan terhadap Insentif (X_1) dan Pendidikan pelatihan (X_2). Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Insentif (X_1) dan Pendidikan pelatihan (X_2) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi Kinerja (Y) guru pada SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang. Variabel insentif (X_1) dan pendidikan pelatihan (X_2) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kon-

tribusinya terhadap Kinerja (Y) guru pada SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang.

Semakin meningkat SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang memberikan insentif dan pendidikan pelatihan kepada guru-gurunya maka akan semakin baik kinerja para guru di SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang. Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas insentif (X_1) dan pendidikan pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y) guru pada SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang. Nilai R^2 yang besar dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (independent variable) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent variable) tidak terbatas. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (cross section) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

Pada hasil penelitian ini dapat dilihat variabel yang memiliki nilai signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tambang, SMA Negeri 2 Tambang dan SMK Negeri 1 Tambang adalah variabel pendidikan dengan nilai t-hitung (8,997), hal ini menandakan guru yang memiliki kinerja yang baik pasti telah pernah mengikuti pendidikan pelatihan untuk pengembangan diri dan wawasan dalam mengajar. Pendidikan dan pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk kegiatan dari prog-

ram pengembangan sumber daya manusia (personal development). Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu mata rantai (link) dari siklus pengelolaan personal dapat diartikan: merupakan proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri (kesadaran), pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri. Pengembangan mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (abilities), sikap (attitude), keterampilan (skill), dan pengetahuan anggota organisasi. Secara serempak insentif, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Sujak, yang dikutip Mangkunegara (2002) bahwa penghargaan berupa insentif atau kinerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja dan kontribusi pada organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa para Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar telah merasakan adanya pemberian insentif yang cukup adil dan layak, walaupun insentif yang diterima belumlah cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa pada pada Se-

kolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar terkait pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang diikuti oleh para gurunya begitu sangat membantu para guru dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas mereka dalam mengajar, selain itu dari pendidikan pelatihan yang mereka terima selama ini menjadikan mereka pribadi yang mampu mengembangkan sumberdaya dan kemampuan ke arah yang lebih baik. Secara serempak insentif dan pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Dimana dari uji determinasi R^2 diketahui bahwa variabel disiplin dan pengawasan memiliki pengaruh sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja ataupun budaya organisasi

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi ketiga, Semarang, Penerbit : BP Universitas Diponegoro.
- Maulana, 2006, *Analisis Pengaruh Insentif dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Smart Manajemen Konsultan Palembang* . Palembang: Penelitian Universitas Sriwijaya.
- Mangkunegara., Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung, Penerbit. Rosda Karya.
- Mulyana, E, 2014. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara