

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMKS PGRI SAMPIT KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

Tatik Wijayanti¹, Sugianto²

¹ Magister Manajemen, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia
wijyantititik621@gmail.com

² Magister Manajemen, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia
sugi4nto@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article history:

Received mm dd, yyyy

Revised mm dd, yyyy

Accepted mm dd, yyyy

Keywords:

Leadership Style;

Work Discipline;

Work Motivation;

Work Productivity

Productivity is the ability to produce products or results from organizational or company goals that have been designed and involve all aspects of management. The important factors that are concentrated in this research are Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation in supporting the quality and quantity of work in each organizational unit. The research uses multiple linear regression analysis with the independent variables namely leadership style, work discipline and work motivation, while the dependent variable is work productivity. The results of this research are that leadership style has no effect on expected work productivity, work discipline variables do not affect work productivity while work motivation has a significant effect on work productivity. All research variables, namely leadership style, work discipline and work motivation simultaneously influence work productivity.

ABSTRAK

Produktivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan produk atau hasil dari tujuan organisasi atau Perusahaan yang telah dirancang dan melibatkan seluruh aspek manajemen. Faktor penting yang menjadi konsentrasi pada penelitian kali ini adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja dalam mendukung kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan di setiap unit organisasi. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang diharapkan, variabel disiplin kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja sedangkan motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Seluruh variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

This is an open access article under the CC BY-SA license

Corresponding Author:

Tatik Wijayanti

Magister Manajemen, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia

Email : wijyantititik621@gmail.comDOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v13i2.455>

I. PENDAHULUAN

Masa pandemi covid-19 ditetapkan pemerintah Indonesia pada tahun 2023 ini berhenti dan sudah berlalu namun kita semua tetap waspada menjaga prokes (protokol kesehatan) dan kesehatan diri dalam aktivitas sehari-hari baik di rumah maupun di dunia kerja masing-masing seperti di sekolah yang telah sukses melewati pandemi dengan tetap melaksanakan proses belajar mengajar dengan online dan kembali bekerja dengan tatap muka. Guru tentunya bertambah semangat bekerja karena dapat bertatap muka langsung bersama murid, selain itu faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas sehingga di sekolah guru dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar dan harus tetap mempertahankan produktivitas kerja yang konsisten meskipun terpengaruh oleh banyak faktor.

Urgensi Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Guru Di sekolah SMKS PGRI Kab. Kotawaringin Timur adalah untuk meningkatkan keberhasilan organisasi dengan disertai sumber daya guru sehingga tujuan untuk menghasilkan murid-murid yang bermutu dan mampu menghadapi perkembangan tantangan jaman yang semakin kompleks akan tercapai. Sehingga diharapkan gaya kepemimpinan yang tidak membawa perubahan terhadap bawahan menjadi koreksi agar pemimpin memiliki wibawa dan memahami bawahan tercapai dan kebijakan win to win dirasakan bersama.

Menurut Hendri et al., (2023) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan, dan dalam organisasi dunia yang dinamis saat ini menantang status quo untuk mencapai visi dan misi mereka untuk masa depan dan menginspirasi anggotanya atau mungkin tidak memiliki keinginan untuk mencapai visi dan misi tidak ada yang bisa menyangkal pentingnya kepemimpinan untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya dengan gaya dan pendekatan kepemimpinan yang mereka gunakan dalam menjalankan organisasi dan bisnisnya.

Rina, (2020) dalam penelitiannya menyatakan, gaya kepemimpinan instruktif dan gaya kepemimpinan konsultatif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Pinrang, Makasar. Selain itu Disiplin kerja turut mendorong mengoreksi produktivitas guru. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Sukardi, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pradipta & Musadad, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Marayasa & Faradila, 2019). Adapun menurut Jumantoro et al., (2019) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan.

Jenis data yang akan digunakan peneliti adalah data kuantitatif yang dirancang menggunakan alat ukur kuesioner. Data kuantitatif menurut Sugiyono, (2015) data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data dapat diperoleh dengan mengisi kuesioner yang dibagikan kepada objek penelitian. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden atau membuat laporan tertulis. Sumber data yang akan digunakan peneliti adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau sumber pertama tanpa perantara. Selain data primer peneliti juga menggunakan data sekunder yang berasal dari buku atau website yang berhubungan dengan apa yang diteliti sebagai tambahan pendukung data primer. Penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam mengetahui produktivitas kerja pada penelitian ini memiliki hasil bahwa motivasi mampu untuk memprediksi kondisi produktivitas SMKS PGRI Sampit.

II. KAJIAN TEORITIS

1. Produktivitas Kerja

Sukardi, (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Prakoso et al., (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.

Menurut (Saragih, 2019) mengatakan Pengertian produktivitas kerja mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan jika hari ini harus lebih baik dari kemarin dan begitu pula seterusnya, sikap seperti demikian akan mendorong seseorang untuk tidak merasa cukup dan akan selalu merasa kurang sehingga motivasi akan meningkatkan kemampuan dan kinerjanya dengan perbaikan yang dilakukan.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Mawarni, (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap pemimpin suatu organisasi untuk memimpin bawahan kepada tujuan yang diinginkan oleh organisasi agar menjadi lebih baik. Gaya kepemimpinan ada bermacam-macam. Salah satu adalah gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berpikiran untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Djuraidi & Laily, 2020).

3. Disiplin Kerja

Menurut Edy, (2020) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Menurut (Wijono, 2018) ialah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. Perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

4. Motivasi Kerja

Menurut Winardi, (2004), motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (*faktor eksternal*). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

a) Tanggung jawab

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

b) Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatannya tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

c) Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Hipotesis Penelitian

Dengan dilakukannya pengujian hipotesis dan mengkonfirmasi hubungan dugaan diharapkan mampu menemukan solusi untuk memperbaiki masalah yang dihadapi (Sekaran, 2016).

1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.

Sikap pemimpin suatu organisasi dengan gaya kepemimpinan yang digunakan untuk memimpin bawahan sangat mempengaruhi tujuan yang diinginkan oleh organisasi agar menjadi lebih baik dan mendapatkan solusi setiap permasalahan. Menurut Cicih & Suyanto, (2018) gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dan implikasinya pada kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan. Selanjutnya Puspita et al., (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh dengan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Maka Hipotesis Pertama dalam penelitian ini adalah

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Disiplin kerja menjadi sangat penting dalam pencapaian target secara tepat waktu dan efisien serta mampu memaksimalkan kinerja para anggota di suatu organisasi. Menurut Saragih, (2019) dalam penelitiannya diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian (Apriliani & Romus, 2023), diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Maka Hipotesis Kedua dalam penelitian ini adalah :

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

3. Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Motivasi yang didapatkan baik dari pimpinan maupun sesama anggota organisasi mampu membuat para anggota lebih bersemangat menjalankan setiap tugasnya dan akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Indratno et al., (2019) dimana hasil penelitian Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. selanjutnya (Mokoginta et al., 2023) dimana hasil penelitian Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Maka Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan eksploratori. Pada penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada Guru di SMKS PGRI Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur. Pada Penelitian ini keseluruhan populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja, secara lebih jelas output penelitiannya dapat terlihat sebagai berikut :

Tabel 1. Koefisien Regresi dan Hipotesis Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10,092	2,757			3,661	,002
Gaya Kepemimpinan	,030	,023	,159		1,304	,211
Disiplin Kerja	-,063	,081	-,144		-,774	,450
Motivasi Kerja	,869	,174	,935		4,985	,000

Hasil interpretasi dari koefisien regresi dan uji hipotesis penelitian, secara lebih jelasnya yakni sebagai berikut :

- Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah positif yakni sebesar 0.030 dengan tingkat signifikan yakni $0.211 > \alpha 0.05$, sehingga dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja atau dalam kata lain hipotesis pada penelitian ditolak.
- Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah negatif yakni sebesar -0.063 dengan tingkat signifikan yakni $0.450 > \alpha 0.05$, sehingga dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja atau dalam kata lain hipotesis pada penelitian ditolak.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif yakni sebesar 0.869 dengan tingkat signifikan yakni $0.000 < \alpha 0.05$, sehingga dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja atau dalam kata lain, hipotesis pada penelitian ini diterima.

Hasil analisis atas besaran koefisien determinasi menunjukkan bahwa besaran pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 78.7

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

persen. Sedangkan selisihnya 22,3% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,747	1,087

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian di SMKS PGRI Sampit menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sumajow et al. (2018), Apriliani & Romus (2023), Baiti et al. (2020), Febrianti (2017), Sunarsi (2018), dan Pradipta & Musadad (2021), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja. Ketidaksiharian ini mungkin mencerminkan kebutuhan institusi untuk memperbarui pendekatan kepemimpinan. Penerapan gaya kepemimpinan kharismatik dan demokratis dapat menjadi solusi strategis bagi pimpinan sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Dengan pendekatan ini, pimpinan tidak hanya memperkuat pengambilan keputusan yang lebih terarah tetapi juga dapat membangun kepercayaan dan motivasi kerja yang lebih tinggi di kalangan guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru

Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini kembali tidak mendukung hasil penelitian dari Sumajow et al. (2018), Apriliani & Romus (2023), Baiti et al. (2020), dan Febrianti (2017), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas. Salah satu kemungkinan adalah disiplin kerja di SMKS PGRI Sampit belum dikaitkan dengan insentif konkret atau sistem penghargaan berbasis kinerja, yang bisa meningkatkan dampaknya. Untuk menjadikan disiplin kerja sebagai faktor signifikan, diperlukan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur, disertai program pelatihan yang mampu menanamkan kesadaran intrinsik akan pentingnya produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru

Sebaliknya, motivasi kerja dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baiti et al. (2020), Hendri et al. (2023), Indratno et al. (2019), dan Jumantoro et al. (2019). Temuan ini menegaskan bahwa motivasi adalah faktor kunci yang mendukung kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi, yang dapat diwujudkan melalui penghargaan, peluang pengembangan diri, dan suasana kerja yang mendukung, dapat menjadi penggerak utama produktivitas. Oleh karena itu, institusi harus menempatkan motivasi sebagai prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

V. PENUTUP

Hasil penelitian di SMKS PGRI Sampit menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja guru, sedangkan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan disiplin kerja penting dalam mendukung produktivitas, keduanya belum menjadi faktor dominan di institusi ini. Sebaliknya, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang mendorong produktivitas guru, menegaskan pentingnya strategi yang berfokus pada peningkatan motivasi melalui insentif, pengakuan kinerja, dan pengembangan profesional.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya institusi pendidikan, khususnya SMKS PGRI Sampit, untuk mengevaluasi kembali pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. Penerapan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif, seperti kharismatik atau demokratis, dapat meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja guru. Selain itu, program untuk memperkuat disiplin kerja perlu diintegrasikan dengan sistem penghargaan berbasis kinerja agar dampaknya lebih signifikan terhadap produktivitas. Strategi ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih luas.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah fokus penelitian yang hanya mencakup guru di SMKS PGRI Sampit, sehingga generalisasi hasil ke konteks yang lebih luas masih terbatas. Selain itu, variabel lain yang mungkin memengaruhi produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja atau dukungan teknologi, tidak dimasukkan dalam analisis. Metode penelitian yang digunakan juga berfokus pada data kuantitatif, sehingga kurang menggali aspek-aspek kualitatif yang dapat memberikan wawasan lebih mendalam. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan. Penggunaan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) juga direkomendasikan agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan tertentu dapat disesuaikan dengan karakteristik institusi pendidikan untuk memberikan dampak yang optimal.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kab. Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Apriliani, A., & Romus, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 02(1), 133–141.
- Ashar, A. I. D. (2022). Lingkungan Kerja Dan Kualitas Pelayanan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang Kota Makassar.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edunomika*, 04(01), 69–87.
- Basuki, A. T. (2015). *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Sleman : Danisa Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Cicuh, R., & Suyanto, A. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Kasus Pada Bank Permata Tbk). *Jurnal Manajemen*, 6(1A), 72–87.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1–13.
- Edy, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ellitan, L. (2022). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 65–76.
- Febrianti, R. S. V. (2017). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV Makassar*.
- Gift, & Obindah. (2020). Entrepreneurship Development Centre, Federal University Otuoke, Nigeria. *Journal of Science*, 1(1).
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman : Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hendri, A., Tahir, I. B., Mu'azamsyah, M., & Friasantano, R. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7367–7372.
- Hermanto, M. (2021). Strategi Peningkatan Daya Saing Madrasah; Studi Kasus Madrasah Ibtidaiyah Negeri Madiun. *Journal of Islam and Muslim Society*, 3(1), 69–80.
- Indratno, D., Hendriani, S., & Marnis. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(1), 38–64.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian SPSS* (1st ed., Vol. 1). Medan : Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 106–117.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Of Economic, Management, And Accounting*, 2(2), 45–52.
- Mawarni, I. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang. *EKOBIS*, 3(1), 31–48.
- Mokoginta, J. S. L., Soegoto, A. S., Manoppo, E., Mokoginta, S. C., & Manoppo, E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 10(1), 548–560.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Mulawarman*, 18(4), 554–562.
- Prakoso, B., Liska, L., & Zunita, S. Z. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 520–526.
- Puspita, M. D., Nelson, & Saleh, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cab. Natar Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 02(01), 43–50.
- R.H, R. A., Adolfini, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 361–370.
- Rina. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Jurnal LLDikti9 Ekonomika*, 4(1), 14–24.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Salju, & Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1–7.
- Saragih, N. B. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling PT Perkebunan Nusantara IV Adolina. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan*, 1–59.
- Sebayu, G., & Ar, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hagy Express. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(2), 898–913.
- Sedarmayanti. (2000). *Sumber Daya Manusia Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, U. & B. R. (2016). *Research Methods for Business* (7th ed.). Chichester, West Sussex, United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Subiyakto, W. L., Rinawati, A., & Nursidiq, C. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Home Industry Lanting Wijen Desa Bener Purworejo. *Jurnal Surya Edunomics*, 8(1), 7–12.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.
- Sumajow, E. N., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia, Bandung.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*, 57.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada .
- Wijaya, J. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–8.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.