

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA
SMK MUHAMMAD YAASIN**

ABDUL GANI

Akuntansi Perpajakan, Politeknik Unggul LP3M Medan
Email: pakabdulgani18@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja guru pada SMK Muhammad Yaasin. Metode penelitian secara kuantitatif dimana data didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Selanjutnya populasi dan sampel yaitu 32 guru tetap yayasan pada SMK Muhammad Yaasin dengan teknik penarikan sampel dengan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMK Muhammad Yaasin. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling tinggi dibandingkan dengan disiplin dan motivasi.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Produktivitas

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang dapat bertahan ditengah tingkat persaingan yang semakin tajam dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas yang ada. Produktivitas seorang karyawan ini sangat diperlukan oleh perusahaan. Dengan produktivitas yang tinggi perusahaan akan dapat dengan mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan memiliki tingkat produktivitas yang berbeda. Sehingga hal ini diperlukan standar yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan. Jika hal ini sudah dapat dimiliki oleh setiap karyawan maka secara total perusahaan memiliki unsur pembangunan perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang.

Secara umum tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh tingkat pengembangan usaha yang wajar dan berkelanjutan. Pengembangan usaha ini tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik bila suatu perusahaan itu dijalankan oleh tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan serta diberikan promosi yang jelas. Hal ini menjaga agar produktivitas setiap karyawan dapat dipertahankan. Jangan sampai perusahaan tidak memiliki alat ukur yang jelas dalam menilai tingkat produktivitas bagi karyawannya. Selain itu produktivitas karyawan yang semakin meningkat ini

diperlukan adanya balas jasa atas produktivitas yang telah diberikan kepada perusahaan.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

SMK Muhammad Yasin merupakan salah satu lembaga pendidikan formal. Dimana diketahui selama ini produktivitas guru yang ada dapat dikategorikan belum maksimal. Selama ini Kepala sekolah menilai produktivitas guru hanya kehadiran dalam mengajar. Kepala sekolah belum dapat berharap lebih kepada para guru untuk bekerja dengan hasil yang baik khususnya dalam hal mutu pengajaran. Hal ini disebabkan dari pembagian jadwal atau jam mengajar mata pelajaran hanya berdasarkan wali kelas dan kepada sekolah. Sehingga sering kali guru mengajar tidak sesuai dengan bidang pendidikannya.

Disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sering kali menjadi bahan pertimbangan guru untuk bekerja dengan hasil yang baik. Sehingga diperlukan suatu kajian dimana disiplin, motivasi dan kepuasan kerja apakah ketida variabel tersebut memiliki dampak pengaruh terhadap produktivitas guru pada SMK Muhammad Yaasin.

LANDASAN TEORI

Produktivitas

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2016:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Selanjutnya menurut Gasperz di dalam Badriah (2015:183) menjelaskan “Produktivitas total merupakan berkaitan dengan pembuatan output secara spesifik menunjuk pada hubungan antara output (hasil produksi) dan input (bahan baku) yang digunakan untuk memproduksi output

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Berikut akan dijelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut Soedarmayanti di dalam Badriah (2015:185), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti kesedihan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*).
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

5. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan rasio, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

Menurut Badriah (2015:187) produktivitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran Produktivitas Parsial

Pengukuran produktivitas ini dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah. Pengukuran produktivitas ini disebut dengan pengukuran produktivitas parsial (*partial productivity measurement*). Salah satu contoh adalah perhitungan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu Keluaran}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} == \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

2. Pengukuran Produktivitas Total

$$\text{Produktivitas parsial} == \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

Berdasarkan rumusan di atas, produktivitas perusahaan dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Pt == \frac{Qt}{L+C+R+Q}$$

Dengan ketentuan:

Pt : Produktivitas total

L : Faktor masukan tenaga kerja

C : Faktor masukan modal

R : Masukan bahan mentah dan barang yang dibeli

Q : Faktor masukan barang yang beraneka macam

Qt : Hasil total

Disiplin

Menurut Gie dalam Hasibuan (2016) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut Sutrisno (2012:87), Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Pentingnya disiplin kerja adalah untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Jadi disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis Selanjutnya menurut Handoko (2011) jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

1. *Self Discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Sunyoto (2013:13) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Menurut Bangun (2012:340) : “Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:172) : “terdapat empat (4) gaya kepemimpinan yang dianut pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebigain besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif adalah apabila seorang pemimpin yang mendekati wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard di pusat Studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960. Sampai tahun 1982, Hersey dan Blanchard bekerja sama secara kontinu menyempurnakan kepemimpinan situasional. Setelah itu Blanchard dan rekannya di *Blanchard Training and Development* (BTD) mulai memodifikasi model kepemimpinan situasional. Model yang dikembangkan Hersey dan Blanchard ini pada awalnya memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manager, tenaga pemasaran, guru, atau orangtua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain”.

Hubungan Disiplin Terhadap Produktivitas

Karyawan yang memiliki kedisiplinan merupakan harapan bagi setiap pimpinan perusahaan. Kedisiplinan membentuk karyawan memiliki kepribadian dan karakter yang memang harus diciptakan. Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin layak diberikan. Mengingat karyawan yang tidak disiplin dikhawatirkan akan mempengaruhi karyawan lainnya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astri C. N Ruaw, Deysi Lengkong, 2015) (Farida, 2016) (Suroyo, 2016) (Sabaruddin Chaniago, Sekfitrida A Yani, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika produktivitas kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

H1: Terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas

Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas

Dorongan untuk bekerja tanpa harus diawasi oleh pimpinan harus ada pada diri seorang karyawan. Dorongan ini merupakan motif mengapa seorang karyawan tersebut mau bekerja. Diawali dari motivasi yang ada pada diri karyawan mengapa ia menerima pekerjaannya saat ini. Motivasi yang baik cenderung membuat karyawan bekerja dengan hasil yang baik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (R. Purnama, 2008) (Relawan, 2017) (Ishaya, 2017) (Sabaruddin Chaniago, Sekfitrida A Yani, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi bekerja seorang karyawan meningkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas

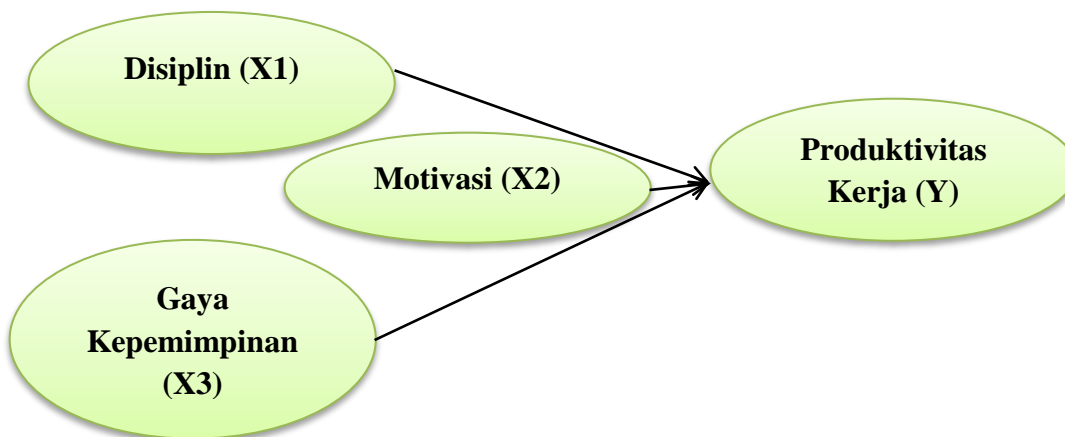
Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari peran seorang pimpinan. Seorang pimpinan selayaknya memahami bagaimana mengarahkan para bawahannya untuk bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (H. Purnama, 2012) (Latief, 2015) (Nasib, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada pada sekolah SMK Muhammad Yaasin yang beralamat di Jl Sidodadi Kec. Sei Lapan Kab. Langkat. Adapun total guru yang ada pada sekolah SMK Muhammad Yaasin berjumlah 32 orang. Sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket kusioner dengan skala likert yang dibagikan kepada 32 guru. Kemudian analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantu program aplikasi SPSS Versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin (X_1) sebesar $5,697 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan sebesar $0,000 (0,000 < 0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMK Muhammad Yaasin. Selanjutnya penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu (Astri C. N Ruaw, Deysi Lengkong, 2015) (Farida, 2016) (Suroyo, 2016) (Sabaruddin Chaniago, Sekfitrida A Yani, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi temuan dalam penelitian ini bahwa selama ini ketaatan guru terhadap ketepatan waktu mengajar akan mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan memiliki waktu lebih sebelum mengajar seorang guru akan mempersiapkan media pembelajaran yang paling tepat sesuai dengan pokok bahasan yang akan diajarkan kepada para siswa.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) sebesar $3,462 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan sebesar $0,004 (0,000 < 0,05)$. Hal ini

membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMK Muhammad Yaasin. Selanjutnya penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu (R. Purnama, 2008) (Relawan, 2017) (Ishaya, 2017) (Sabaruddin Chaniago, Sekfitrida A Yani, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi temuan dalam penelitian ini bahwa motivasi guru atas tanggung jawabnya dalam mendidikan para siswa dan orang tua dapat meningkatkan produktivitas guru dalam bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar $4,836 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMK Muhammad Yaasin. Selanjutnya penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu (H. Purnama, 2012) (Latief, 2015) (Nasib, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi temuan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah khususnya yang berorientasi pada prestasi sangatlah diharapkan oleh para guru. Selama ini figur kepala sekolah bukan hanya dilihat dari umur, pengalaman menjadi guru. Namun lebih kepada hasil untuk berprestasi.

Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai F_{hitung} variabel disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan sebesar $27,385 > t_{tabel} 3,15$ dan signifikan sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMK Muhammad Yaasin. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas guru pada SMK Muhammad Yaasin.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Secara parsial seluruh variabel disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMK Muhammad Yaasin. Namun variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas guru yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki tujuan bekerja dalam berorientasi prestasi kerja.
2. Secara simultan seluruh variabel disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMK Muhammad Yaasin. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas guru pada SMK Muhammad Yaasin.

Saran dalam penelitian yaitu:

1. Hendaknya disipilin kerja guru yang ada pada SMK Muhammad Yaasin ditingkatkan melalui menanamkan sikap rasa tanggung jawab seorang guru. Dimana sosok seorang orang guru adalah panutan bagi masyarakat luas.
2. Motivasi guru sebaiknya ditingkatkan melalui upaya perbaikan kualitas mengajar guru melalui persiapan pembelajaran yang baik. Dimulai dari bahan ajar dan media pembelajaran yang berbeda-beda untuk kelas dan mata pelajaran.
3. Gaya kepemimpinan kiranya terus dipertahakan. Mengingat selama ini kepala sekolah SMK Muhammad Yaasin telah memiliki kebutuhan akan prestasi. Walaupun kita ketahui bersama bahwa SMK Muhammad Yaasin merupakan sekolah yang baru berdiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Christian, Fitri Afriyani & Lena Farida. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Jurnal JOM FISIP Vol. 3 No. 1 – Februari 2016 Hal 1-15
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Ishaya, Salis Rabindra. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. Jurnal Lentera Bisnis Vol .6 No 2, November 2017 Hal 94-107
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Penerbit PT Bumi Aksarsa. Jakarta.
- Latief, Abdul. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, VOL.4, NO.1, MEI 2015 Hal 294-304
- Manik, Sudarmin. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. Jurnal Kajian Ekonomi Islam - Volume 3, Nomor 1, Januari – Juni 2018 Hal 49-60
- Muhammad Ismubahri Habibullah Dan Nurnida Relawan. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Datalink Solution Jakarta) Influence Of Work Motivation On Employee

Productivity (Study on Office PT. Datalink Solution, Jakarta). e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017 Hal 2990

Nasib Dan Sabaruddin Chaniago. Pengaruh Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. Jurnal Abdi Ilmu Vol. 1 No. 1 Juni 2018 Hal 63-76

Purnama, Husna. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2,No:1 (34-45) Maret 2012.

Purnama, Ridwan. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008 Hal 58-82

Ruauw, Astria C. N. Deysi Lengkong Dan Jantje. Mandey. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). Jurnal JAP NO.31 VOL III 2015 Hal 1-10.

Sabaruddin Chaniago, Selfitrida A Yani & Nasib. Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatkan Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan. Icopoid 2019 The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development Hal 192-201

Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.

Sunyoto, Danang. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. PT Refika Aditama. Bandung.

Suroyo. Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Parameter Volume 2, No. 001TB Desember 2016 Hal 1-9

Sutrisno, Edy.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 4. EdisiPertama. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.