

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam konteks madrasah, khususnya Madrasah Aliyah swasta, disiplin staf administrasi sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional, memberikan layanan secara efektif, dan mencapai tujuan pendidikan. Staf administrasi dengan disiplin yang kuat umumnya lebih mahir dalam mengelola dokumen, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengikuti prosedur operasi standar (SOP) yang telah ditetapkan. Namun, fenomena rendahnya disiplin kerja masih ditemukan pada sebagian tenaga administrasi madrasah, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan lembaga.

Di Madrasah Negeri 3 Bandung Barat ditemukan masalah serius terkait disiplin dalam kehadiran. Berdasarkan hasil observasi, sebanyak 47,83% tenaga pengajar terlambat lebih dari 15 menit, sementara 21,74% terlambat antara 10 hingga 15 menit. Temuan ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan, ketidaktepatan hadir tersebut telah menghambat kelancaran proses pelayanan administrasi, seperti keterlambatan pegarsipan dokumen, distribusi informasi, dan pemrosesan data akademik. Ketidaktepatan hadir tidak hanya menurunkan efektivitas waktu kerja, tetapi juga berdampak pada produktivitas tenaga administrasi secara keseluruhan. Jika hal ini dibiarkan, tujuan operasional madrasah, baik dalam aspek pendidikan maupun pelayanan administratif, tidak dapat tercapai secara optimal. (Muayad, 2021)

Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Skor motivasi/kompetensi rata-rata sebesar 4,43 (kategori Tinggi) dengan produktivitas kerja mencapai 4,47. Hubungan kedua variabel ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,707, yang dikategorikan Tinggi, dan nilai $R^2 = 0,50$, artinya 50% variasi produktivitas dipengaruhi oleh tingkat kompetensi (disiplin & kemampuan) tenaga administrasi (Dea Firda, 2023).

Selain itu, ditemukan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,870 terhadap produktivitas kerja guru dan tenaga administrasi (Naisyah et al., 2022). Meskipun kontribusinya tidak dominan, faktor ini tetap menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas kerja secara keseluruhan. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa tingkat kehadiran tenaga administrasi hanya mencapai 75%, sementara target institusi adalah 90%. Selain itu, kebiasaan meninggalkan tugas sebelum jam kerja selesai atau mengerjakan pekerjaan lain di luar tanggung jawab utama juga ditemukan sebagai faktor yang menghambat produktivitas (Mustofa, 2022).

Sebagai landasan teoritis, penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen ilmiah dari Frederick Winslow Taylor, yang menekankan pentingnya disiplin, efisiensi, pembagian tugas yang jelas, dan pelaksanaan prosedur kerja secara sistematis. Dalam konteks administrasi pendidikan, teori Taylor dianggap relevan karena menempatkan kedisiplinan kerja sebagai instrumen utama untuk mencapai produktivitas yang optimal (Taylor, 1911).

Rendahnya produktivitas tenaga administrasi sering kali ditandai dengan penggunaan sumber daya yang tidak efisien, ketidakmampuan dalam memenuhi target kerja, dan pengelolaan dokumen yang kurang terorganisir. Masalah-masalah seperti sistem pengarsipan yang tidak terawat dengan baik, sering hilangnya surat masuk dan keluar, serta informasi yang sudah kedaluwarsa menjadi indikasi kurangnya disiplin kerja dalam lingkungan administrasi pendidikan. Jika masalah ini tidak segera ditangani, hal ini akan berdampak pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa, guru, dan orang tua (Ulfayanti, 2010).

Dengan mempertimbangkan fenomena-fenomena di atas, maka penelitian ini menjadi penting dilakukan. Selain memberikan kontribusi akademik terhadap kajian manajemen pendidikan Islam, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pihak madrasah maupun instansi terkait dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi melalui penegakan disiplin kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana disiplin kerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung?
2. Bagaimana produktivitas kerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dan produktivitas kerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung.
2. Untuk menunjukkan produktivitas kerja tenaga administrasi Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung.
3. Untuk membuktikan hubungan tingkat kedisiplinan dengan produktivitas kerja tenaga administrasi Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung..

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang hubungan tingkat kedisiplinan dengan produktivitas kerja tenaga administrasi Madrasah Aliyah Swasta.
 - b. Mengembangkan teori tentang hubungan tingkat kedisiplinan dengan produktivitas kerja tenaga administrasi.
 - c. Memperkuat pemahaman tentang aspek-aspek tingkat kedisiplinan dengan produktivitas kerja tenaga administrasi Madrasah Aliyah Swasta.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi bagi pihak madrasah untuk meningkatkan dukungan organisasi bagi tenaga administrasi.
- b. Membantu pihak madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja dengan produktivitas kerja tenaga administrasi.
- c. Meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung.
- d. Memberikan masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang tingkat kedisiplinan dengan produktivitas kerja tenaga administrasi Madrasah Aliyah Swasta.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup masalah ditetapkan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan perluasan masalah utama yang tidak perlu, sehingga penelitian tetap fokus dan mudah dianalisis, yang pada akhirnya membantu tercapainya tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, masalah dibatasi secara khusus untuk mengeksplorasi hubungan tingkat kedisiplinan dengan produktivitas tenaga administrasi Madrasah Aliyah Swasta di Kota Bandung.

F. Kerangka Berpikir

Praktik administrasi yang efektif memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana upaya pembangunan nasional dapat gagal tanpa administrasi yang kuat, keberhasilan madrasah bergantung pada kapasitas administrasinya untuk menjembatani perencanaan dan pelaksanaan. Sistem administrasi yang lemah di madrasah dapat menyebabkan inefisiensi, miskomunikasi, dan kemunduran dalam memberikan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, penguatan fungsi administrasi madrasah sangat penting untuk memastikan perkembangannya dan pencapaian misinya dalam menyediakan pendidikan yang holistik dan berdampak (Irawan & Ari Prayoga, 2024).

Dalam konteks administrasi madrasah, penerapan prinsip manajemen pendidikan Islam yang menekankan disiplin dan etos kerja yang tinggi sangat

berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga administrasi. Disiplin kerja yang baik membantu membentuk pola kerja yang teratur dan efisien, sementara etos kerja yang kuat mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugasnya. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong peningkatan kinerja, dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Irawan, 2019).

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pendekatan manajerial yang dirancang untuk mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi atau perusahaan agar secara konsisten mematuhi semua ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan kode etik yang telah ditetapkan, serta penerapan sanksi atas pelanggaran apa pun. Dengan menerapkan disiplin kerja, organisasi bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang terstruktur, efisien, dan produktif, di mana setiap individu menyadari tanggung jawabnya, menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku, dan berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Maskur et al., 2024).

Dalam konteks disiplin kerja, teori manajemen ilmiah Frederick Winslow Taylor berfungsi sebagai kerangka dasar untuk memahami bagaimana disiplin meningkatkan efisiensi kerja. Taylor menegaskan bahwa disiplin di tempat kerja harus didasarkan pada standar kerja yang ketat, pembagian tugas yang jelas, dan pengawasan yang ketat untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Dalam konteks administrasi madrasah, penerapan teori ini dapat memperkuat disiplin kerja staf administrasi melalui sistem peraturan yang terstruktur dan pengawasan yang lebih efektif (Taylor, 1911).

“In the past, the man has been first; in the future, the system must be first. The first object of any good system must be that of developing first-class men; and under systematic management, the best man rises to the top more certainly and more rapidly than ever before.”

Kutipan ini mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja melalui

sistem manajemen yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, karena setiap individu dipandu untuk bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga hasil kerja menjadi lebih efisien dan optimal (Taylor, 1911).

Adapun indikator Disiplin Kerja menurut (Taylor, 1911) yaitu:

a. Kedisiplinan waktu

Ketepatan hadir, menyelesaikan tugas sesuai jadwal

b. Kepatuhan terhadap aturan kerja

Pegawai harus mematuhi jadwal, prosedur, dan metode kerja yang telah ditetapkan.

c. Kesadaran tanggung jawab

Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya

Dalam QS. Al-Insyirah/94: 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetapkanlah bekerja keras (untuk urusan lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap” (Tafsir Ibnu Katsir, Surah Al-Insyirah/94: 7-8).

Ayat ini menunjukkan pentingnya beralih dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara disiplin dan berkesinambungan, dengan tetap menaruh kepercayaan kepada Allah. Ini menjadi dasar bahwa kerja keras dan konsistensi (disiplin) adalah bagian dari ikhtiar yang membawa keberhasilan, baik di dunia maupun di akhirat.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia seefisien mungkin untuk menghasilkan keluaran yang optimal, dan idealnya maksimal. Produktivitas bukan hanya tentang peningkatan volume produksi, tetapi juga tentang memastikan bahwa kualitas keluaran memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan. Pada dasarnya, produktivitas mencerminkan hubungan antara kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai dengan jumlah upaya, waktu, dan sumber daya

yang diinvestasikan untuk mencapainya.

Dari sudut pandang yang lebih luas, produktivitas dapat dipahami sebagai rasio antara sejauh mana kebutuhan terpenuhi dan pengorbanan atau masukan yang diberikan, baik dalam bentuk tenaga kerja, modal, energi, maupun waktu. Produktivitas yang tinggi menandakan bahwa suatu organisasi atau individu dapat memperoleh manfaat maksimal dari setiap sumber daya yang digunakan, mengurangi pemborosan, dan memastikan bahwa setiap tindakan secara langsung mendukung pencapaian tujuan.

Dalam ranah manajemen organisasi, produktivitas berfungsi sebagai ukuran vital efisiensi dan efektivitas. Produktivitas menunjukkan seberapa efektif sumber daya direncanakan, diorganisasikan, dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan dengan cara yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini tetapi juga mendorong pertumbuhan dan daya saing yang berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas menuntut penekanan yang seimbang pada kualitas, efisiensi, dan perbaikan proses kerja yang berkelanjutan (Wijaya & Manurung, 2021).

Produktivitas tidak hanya dinilai dari volume output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang berkaitan dengan waktu, tenaga, dan sumber daya finansial yang dikeluarkan. Produktivitas dapat terwujud ketika setiap individu mampu mengelola tugasnya secara efisien, menyelesaikannya dalam jangka waktu yang ditentukan, dan menghasilkan hasil yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan (Dharma, 2004).

Dalam konteks administrasi madrasah, konsep ini dapat diterapkan melalui distribusi beban kerja yang seimbang, pemanfaatan teknologi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, dan evaluasi hasil kinerja yang konsisten. Langkah-langkah tersebut memungkinkan staf administrasi untuk bekerja tidak hanya lebih efisien tetapi juga memberikan layanan administrasi yang lebih akurat, terorganisir dengan baik, dan bermanfaat bagi seluruh komunitas madrasah.

Adapun indikator produktivitas kerja menurut (Dharma, 2004) yaitu:

a. Kuantitas Pekerjaan

Pengembangan madrasah menuntut tingkat kinerja tenaga administrasi yang tinggi. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan harus selaras dengan target lembaga dan memastikan hasil kerja sesuai dengan rencana serta visi misi madrasah. Keseimbangan antara jumlah tenaga administrasi dan beban kerja yang diberikan perlu dijaga agar setiap tugas dapat terselesaikan secara efektif. Keseimbangan ini akan membentuk tenaga administrasi yang produktif, sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja dan mutu layanan administrasi pendidikan di madrasah.

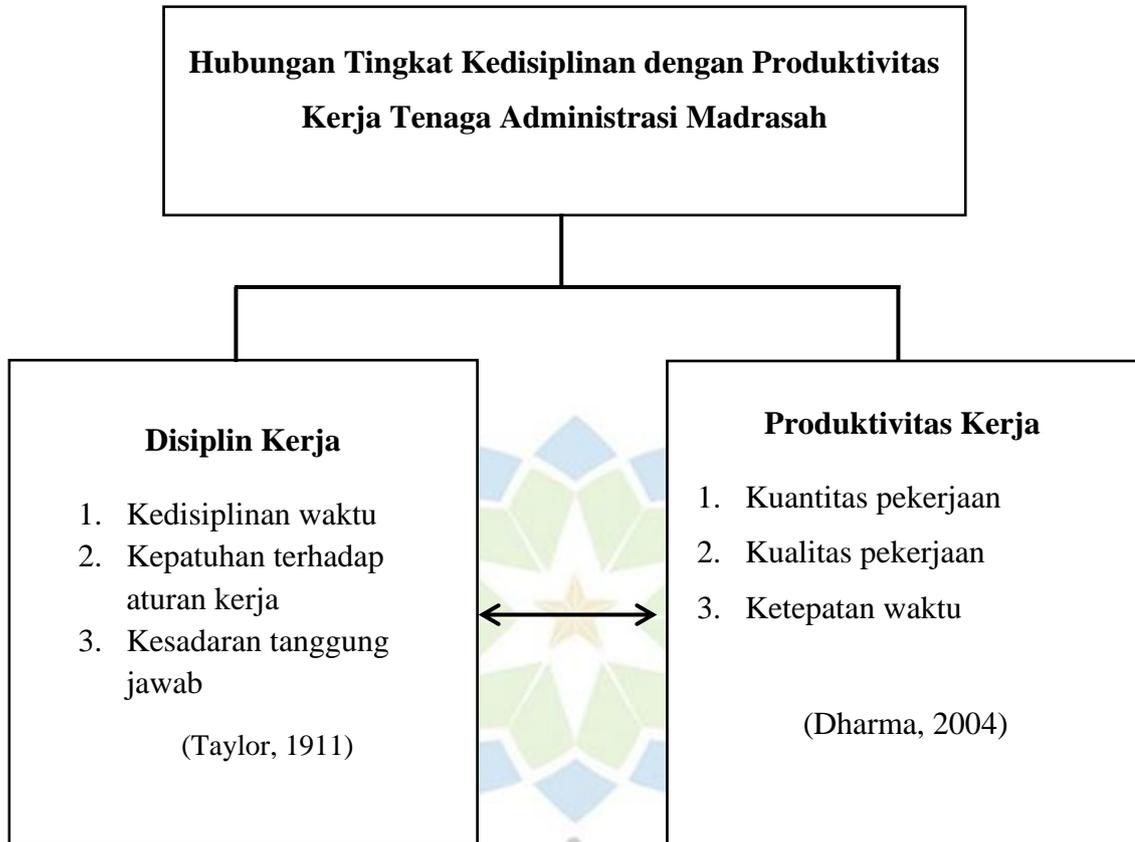
b. Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja mengacu pada standar hasil yang dihasilkan. Dalam konteks madrasah, tenaga administrasi diharapkan menempatkan kualitas sebagai prioritas utama dalam menjalankan tugasnya, seperti pengelolaan data siswa, penyusunan laporan, maupun pelayanan administrasi kepada guru, siswa, dan masyarakat. Bagi kebanyakan orang, kualitas sering diidentikkan dengan standar yang tinggi, di mana kualitas yang lebih baik dianggap lebih bernilai.

c. Ketepatan Waktu

Di lingkungan madrasah, tenaga administrasi perlu memiliki pemahaman bahwa waktu adalah sumber daya berharga yang harus dimanfaatkan secara tepat. Hal ini tercermin dalam kemampuan menyelesaikan setiap tugas administrasi sesuai batas waktu yang telah ditentukan, dengan tetap mengutamakan prinsip efisiensi. Peran kepala madrasah atau pimpinan unit kerja menjadi sangat penting dalam mengawasi, mengkoordinasikan, dan memastikan setiap staf administrasi bekerja sesuai jadwal. Selain itu, pimpinan juga harus peka terhadap berbagai kendala yang dapat menyebabkan keterlambatan, sehingga dapat segera mengambil langkah perbaikan untuk menjaga kelancaran proses administrasi dan mutu pelayanan pendidikan di madrasah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Bagan Kerangka Berpikir

G. Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat dua hipotesisi yaitu:

1. Ho: Tidak terdapat Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung
2. Ha: Terdapat Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandung

H. Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian, diperlukan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Kajian ini tidak hanya berfungsi sebagai referensi, tetapi juga sebagai pembandingan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan

dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Ulfayanti, 2010) dengan judul “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Tata Usaha Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi” Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Hasil penelitiannya adalah: 1) Hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai tata usaha menunjukkan nilai r sebesar 0,5159, yang berarti ada hubungan positif sedang antara kedua variabel. 2) Hasil uji-t menunjukkan $t_{hitung} = 3,562 > t_{tabel} = 1,68$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai tata usaha di Bekasi Timur. 3) produktivitas kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh sikap mental yang berupa disiplin kerja. Sedangkan sebanyak 73,39% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Dea Firda, 2023) dengan judul “Hubungan Antara Kompetensi dengan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung Barat” Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hasil penelitiannya adalah: 1) Hasil perhitungan koefisien korelasi Pearson antara kompetensi dan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah menunjukkan nilai r sebesar 0,707, yang berarti terdapat hubungan positif kuat antara kedua variabel. 2) Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai $sig. (2-tailed) = 0,015 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung Barat. 3) Besaran kontribusi kompetensi terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah adalah sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Naisyah et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Teamwork, dan Kedisiplinan terhadap

Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung” Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitiannya adalah: 1) Hasil uji t pada variabel kedisiplinan menunjukkan nilai thitung = 6,268 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dan produktivitas kerja guru dan staf administrasi. 2) Nilai koefisien regresi pada variabel kedisiplinan sebesar 0,870 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kedisiplinan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,870 poin. 3) Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,599, yang berarti 59% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel pengawasan, teamwork, dan kedisiplinan, sedangkan 41% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Fidayatul Ikhsani & Muhsin, 2017) dengan judul “Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara” Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Mulawarman. Hasil penelitiannya adalah: 1) Hasil perhitungan koefisien korelasi product moment antara disiplin kerja dan produktivitas kerja menunjukkan nilai r sebesar 0,553, yang berarti terdapat hubungan positif sedang antara kedua variabel. 2) Hasil uji-t menunjukkan thitung = 4,570 > ttabel = 2,021, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai. 3) Produktivitas kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh sikap mental yang berupa disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 69,42% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah, yang tercermin dari indikator seperti sering terlambat masuk kerja dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi ini mengakibatkan terganggunya sistem belajar-mengajar, penumpukan pekerjaan, dan

kurang maksimalnya pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas kerja dan menyulitkan pencapaian target pembelajaran. Rendahnya disiplin kerja ini disebabkan oleh kurangnya kepatuhan terhadap aturan, rendahnya kesadaran akan pentingnya waktu kerja, dan minimnya komitmen untuk menjalankan tugas dengan baik.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Zulfakar & Tarmizi, 2016) dengan judul “Hubungan Kemampuan Operasional Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Staf Tata Usaha di SMAN 2 Pujut Lombok Tengah Tahun Pelajaran 2015/2016” Prodi Administrasi Pendidikan FIP IKIP Mataram. Hasil penelitiannya adalah: 1) Hasil perhitungan koefisien korelasi product moment antara kemampuan operasional kepala sekolah dan produktivitas kerja staf tata usaha menunjukkan nilai r sebesar 0,764, yang berarti ada hubungan positif kuat antara kedua variabel. 2) Hasil uji signifikansi menunjukkan $t_{hitung} = 0,764 > t_{tabel} = 0,602$ pada taraf signifikansi 5% dengan $N = 11$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan operasional kepala sekolah dan produktivitas kerja staf tata usaha di SMAN 2 Pujut Lombok Tengah. 3) Produktivitas kerja staf tata usaha salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan operasional kepala sekolah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (YASSER SARAGILI, 2010) dengan judul “Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Usu Medan”. Hasil penelitiannya adalah: 1) Hasil perhitungan koefisien korelasi product moment antara disiplin kerja dan produktivitas kerja menunjukkan nilai r sebesar 0,571, yang berarti ada hubungan positif sedang antara kedua variabel. 2) Hasil uji-t menunjukkan $t_{hitung} = 4,684 > t_{tabel} = 1,672$ pada taraf signifikansi 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai pada bagian tata usaha fakultas ekonomi usu medan. 3) Produktivitas kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh sikap mental

yang berupa disiplin kerja, sedangkan sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2023) dengan judul “*Pengaruh Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Tenaga Kependidikan di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya)*” Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Galuh. Hasil penelitiannya adalah: 1) Hasil perhitungan koefisien korelasi product moment antara pemberdayaan tenaga kependidikan dan produktivitas kerja menunjukkan nilai r sebesar 0,817, yang berarti terdapat hubungan positif sangat kuat antara kedua variabel. 2) Hasil uji-t menunjukkan tingkat signifikansi (ρ) = 0,000 < α = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pemberdayaan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya. 3) Produktivitas kerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh pemberdayaan sebesar 68,8%, sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
9. Penelitian yang dilakukan oleh yang berjudul (Prihatin, 2014) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Guru dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTs Negeri Nguntoronadi di Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2013/2014” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai hitung sebesar 7,260 yang lebih besar dari ttt-tabel sebesar 2,042, data ini memperkuat kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Secara lebih rinci, kontribusi efektif kedisiplinan kerja terhadap produktivitas mencapai 18,9%, sementara kontribusi relatifnya sebesar 81,1%.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Purwandani, 2023) dengan judul “Pengaruh Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 dan MAN 2 Kota Bandung” Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, hasil

penelitiannya 1) Hasil perhitungan koefisien determinasi antara kinerja dan produktivitas kerja menunjukkan nilai R Square sebesar 0,611 yang berarti kinerja berpengaruh sebesar 61,1% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain. 2) Hasil uji-t menunjukkan nilai t hitung = 16,840 > t tabel = 1,973 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara kinerja dan produktivitas kerja pendidik serta tenaga kependidikan di MAN 1 dan MAN 2 Kota Bandung. 3) Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai R Square sebesar 0,317, sedangkan sisanya 68,3% dipengaruhi faktor lain, dengan hasil uji-t t hitung = 9,241 > t tabel = 1,973 dan signifikansi 0,000 < 0,05. 4) Secara simultan, kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai R Square sebesar 0,737, yang berarti kedua variabel tersebut memengaruhi produktivitas kerja sebesar 73,7%, sedangkan 26,3% dipengaruhi faktor lain.

