

Pengaruh Pengawasan Teamwork Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Swasta Sumur Bandung Cililin

Ratni Dwi Hartini¹, Sylva Sagita²

¹Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung, ²Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia

Abstrak

Tujuan nya: 1. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat pengembangan pengawasan teamwork terhadap produktivitas kerja karyawan jika di tinjau dari analisis yang di buat nya. 2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat pengembangan pengawasan teamwork terhadap produktivitas kerja karyawan jika di tinjau dari analisis yang di buat nya. 3. Untuk mengetahui apakah tingkat pengembangan pengawasan teamwork terhadap produktivitas kerja karyawan jika di tinjau dari analisis yang di buat nya sudah selesai. Metode Penelitian ini adalah metode kualitatif. Karena sampel yang telah ditentukan digunakan untuk mengumpulkan data. Terdapat informasi bahwa 0,6% dari responden tidak setuju terhadap pernyataan yang terkait dengan teamwork. Dari 26 responden, 1 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. diketahui bahwa 45,3% dari responden setuju bahwa teamwork di sekolah ini secara teratur berpartisipasi dalam diskusi atau kolaborasi dengan sesama guru untuk memecahkan masalah atau mencari solusi terbaik dalam pengajaran. bahwa 54,1% dari responden sangat setuju bahwa teamwork di sekolah ini sangat baik. Dan hanya 1,2% dari responden yang tidak setuju bahwa pengawasan di sekolah ini efektif. Dan 54,4% dari responden setuju bahwa pengawasan di sekolah ini efektif. terlihat bahwa 54,4% dari responden setuju bahwa pengawasan di sekolah ini efektif hanya 0,9% dari responden yang tidak setuju bahwa kedisiplinan di sekolah ini baik. terlihat bahwa 48,7% dari responden setuju bahwa kedisiplinan di sekolah ini cukup baik. 43,1% dari responden setuju bahwa produktivitas kerja di sekolah ini cukup baik. bahwa 56,9% dari responden sangat setuju bahwa produktivitas kerja di sekolah ini sangat baik.

Kata Kunci: *Teamwork, Kedisiplinan, dan Produktivitas*

Abstract

The objectives: 1. To find out the extent of the level of development of teamwork supervision on employee work productivity when reviewed from the analysis made. 2. To find out how the level of development of teamwork supervision on employee work productivity when reviewed from the analysis made. 3. To find out whether the level of development of teamwork supervision on employee work productivity if reviewed from the analysis made has been completed. This research method is a qualitative method. Because predetermined samples are used to collect data. There is information that 0.6% of respondents disagree with statements related to teamwork. Of the 26 respondents, 1 person expressed disagreement with the statement. It is known that 45.3% of respondents agree that teamwork in this school regularly participates in discussions or collaborations with fellow teachers to solve problems or find the best solutions in teaching. That 54.1% of respondents strongly agree that teamwork in this school is very good. And only 1.2% of respondents disagreed that supervision in schools is effective. And 54.4% of respondents agreed that supervision in schools is effective. It can be seen that 54.4% of respondents agree that supervision in this school is effective, only 0.9% of respondents disagree that discipline in this school is good. It can be seen that 48.7% of respondents agree that the discipline in this school is quite good. 43.1% of respondents

agreed that work productivity in this school is quite good. That 56.9% of respondents strongly agree that work productivity in this school is very good.

Keywords: *Teamwork, Discipline, and Productivity*

Copyright (c) 2024 Ratni Dwi Hartini

✉ Corresponding author :

Email Address : Ratni10120831@digitechuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Team work atau kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan berupaya bersama untuk terwujudnya suatu tujuan (Devina, 2018). kerja sama tim yaitu sebuah tim dua orang atau lebih yang memiliki tujuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama – sama dengan menunjukan prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil memuaskan (Anggraeni L, 2019; Sarigih R, 2019).

Beberapa literatur melaporkan dampak positif dari *teamwork* terhadap loyalitas karyawan (E Widiyanti, 2017), *job satisfaction* atau kepuasan kerja (DH Octavia, 2021;B Budiono, 2021), dan meningkatkan produktivitas kerja (NH Anggarasari, 2018; RS Dewi 2018).

Produktivitas kerja tidak lepas dari dukungan disiplin karyawan. Disiplin merupakan salah satu sifat seseorang berstatus karyawan yang secara sadar selalu mematuhi peraturan yang berlaku. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan kedisiplinan bisa sebagai bentuk pelatihan bagi karyawan dalam menaati peraturan tersebut. Semakin disiplin akan menambah baik pula produktivitas kerja karyawan dan kinerjanya (Rusli, N. A; Sani, E. P,2022). Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah. kualitas kinerja seorang guru memiliki peran penting bagi pencapaian tujuan sekolah. Dalam hal kinerja selalu menjadi sorotan bagi semua, kinerja negara akan dirasakan oleh rakyat dan kinerja guru pasti selalu dirasakan oleh murid atau wali murid. Berbagai usaha selalu dilakukan untuk mencapai kinerja yang sempurna . Guru harus benar-benar punya keahlian dibidangnya masing - masing dan guru harus mampu mengabdikan dengan ikhlas (sya'roni, 2018).

Upaya penguatan *teamwork* dan disiplin kerja di sekolah tidak lepas dari proses pengawasan. Dampak atau pengaruh pengawasan terhadap peningkatan *teamwork* dan disiplin pada karyawan yaitu karyawan menjadi termotivasi kembali untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Astuti, 2017), dan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru akan semakin meningkat (Turangan,2017).

MAS Sumur Bandung Cililin adalah salah satu madrasah aliyah yang sedang berkembang di wilayah kabupaten Bandung Barat. Dengan Jumlah siswa 74 orang, jumlah guru 24 orang dan jumlah TU 1 orang. Fakta menunjukkan bahwa mayoritas guru masih memiliki kinerja yang rendah, salah satu masalah yang muncul saat ini adalah kurangnya kedisiplinan terhadap pekerjaan dan sering di tunda-tunda sehingga tidak sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Dan masih ada guru yang sering datang terlambat sehingga mengurangi produktivitas kerja di sekolah. Selain itu para guru juga tidak semuanya mengumpulkan administrasi yg lengkap seperti tidak semua guru mengumpulkan RPP. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini ingin menggali proses pengawasan yang dapat diterapkan di MAS Sumur Bandung

Cililin untuk meningkatkan teamwork dan kedisiplinan yang berdampak terhadap produktivitas kerja.

Penyusunan penelitian ilmiah ini di maksudkan untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan menyeluruh tentang rencana pengembangan pengawasan kinerja karyawan di MAS Sumur Bandung Cililin sehingga dapat di simpulkan kesesuaian usahanya dan rekomendasikan tindak lanjut yang tepat. Tujuan nya: 1. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat pengembangan pengawasan *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan jika di tinjau dari analisis yang di buat nya. 2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat pengembangan pengawasan *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan jika di tinjau dari analisis yang di buat nya. 3. Untuk mengetahui apakah tingkat pengembangan pengawasan *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan jika di tinjau dari analisis yang di buat nya sudah selesai.

I. Kajian Teori

Teamwork adalah sekelompok orang yang mempunyai berbagai kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda dan disatukan dengan bersama-sama untuk mencapai tujuan untuk kegiatan yg sedang dilakukan. (Ibrahim, F. E; Djuhartono, T; Sodik, N, 2021).

Di beberapa bidang pendidikan, tim telah diciptakan sebagai bagian penting dari penyampaian kurikulum, memberikan pendidikan awal yang baik, karena kerja tim adalah fakta yang diakui. Dengan langkah awal ini, lembaga pendidikan dapat membangun fondasi yang kuat untuk mengembangkan kualitas terintegrasi. Sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam, madrasah harus mampu memaksimalkan hasil timnya. Kerja tim yang kuat akan memudahkan pengelolaan proses pendidikan yang sedang berlangsung di sekolah. Kesadaran tim sangat penting untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Suharjo, S., Tabrani, T., Shabri, A., & Maspan, M. (2022).

Pengawasan merupakan salah satu proses atau langkah mencegah dari tindakan-tindakan menyimpang fatal dan tidakan penilaian apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pekerja ketika melaksanakan kegiatan organisasinya agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya. (Situmeang, R. R, 2017)

Untuk mengoptimalkan hasil guru, penting untuk mempertimbangkan pengawasan. Ketika semua kegiatan dan tugas dilakukan dengan pengawasan tinggi, kinerja juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan menuntut anggotanya untuk mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku untuk organisasi. Dengan kata lain, penting untuk mengawasi guru, karena akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi tanpa pengawasan.

Disiplin merupakan termasuk sifat seseorang berstatus karyawan yang secara sadar selalu mematuhi peraturan yang berlaku. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan kedisiplinan bisa sebagai bentuk pelatihan bagi karyawan dalam menaati peraturan tersebut. Semakin disiplin akan menambah baik pula produktivitas kerja karyawan dan kinerjanya (Rusli, N. A; Sani, E. P, 2022).

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tidak hanya menjadi tugas karyawan saja, akan tetapi menjadi kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawannya, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan

diharapkan bisa meningkatkan kualitas kerjanya dengan mencontoh atasan nya. (Aji, D. S; Saefullah, H; Chaidir, J, 2023).

Produktivitas kerja adalah demi keberhasilan seseorang terlaksana dengan baik guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang semakin baik dari waktu ke waktu dan faktor penting produktivitas tenaga kerja adalah kondisi kesehatan individu. (Mahawati, E; Yuniwati, I; Ferinia, R; Rahayu, P. F; Fani, T; Sari, A. P; Bahri, S, 2021)

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak, perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan jaminan hari tua dan kesehatan kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode kualitatif yang berguna dalam memberikan wawasan tentang apa yang sedang dipelajari, dan pemilihan metode yang tepat akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang apa yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan survei eksplanasi.

Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar dan kecil, dan data yang diteliti adalah data sampel yang diambil dari populasi, untuk menemukan peristiwa relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis. Karena sampel yang telah ditentukan digunakan untuk mengumpulkan data. (Hafidz, I. A; Syafei, M. M; Afrinaldi, R, 2021).

Variabel teamwork, pengawasan, kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan merupakan empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sejauh mana pengawasan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di MAS Sumur Bandung Cililin.

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah pertama studi pustaka, Studi dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literature, hasil penelitian terdahulu lainnya, dan bahan kuliah, yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Kedua wawancara, wawancara dapat terstruktur atau tidak terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka langsung atau melalui telepon yang dianggap berhubungan dengan objek penelitian ini. Ketiga dokumentasi, dokumen yang dimaksud adalah dokumen yang perlukan berupa data-data (bahan atau gambar-gambar penting) terkait penelitian ini. Keempat kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, melalui *google form*. Pada penyebaran kuisisioner berisi pertanyaan yang terkait mengenai pengawasan, *teamwork*, dan kedisiplinan kerja terdapat produktivitas kerja karyawan

MAS Sumur Bandung. Point pada setiap jawaban pada kuesioner ditentukan menggunakan skala likert.

Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Capaian Metakognitif Keterampilan Riset

Keterampilan metakognitif karyawan dalam pengolahan kegiatan riset diukur dengan menggunakan kuisisioner RSMQ. Data capaian metakognitif karyawan diukur dengan membandingkan jumlah total skor perolehan dengan jumlah skor maksimal menggunakan rumus persamaan.

$$\% \text{ Metakognitif} = \frac{\text{Jumlah skor mahasiswa}}{\text{Jumlah skor maksimal}} \times 100$$

Tabel 3. 1

Persentase Metakognitif

Persentase Metakognitif	Interpretasi
PM > 60%	Tinggi
30% < PM ≤ 60%	Sedang
PM ≤ 30%	Rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden pada indikator *teamwork* di sajikan pada tabel 4.2

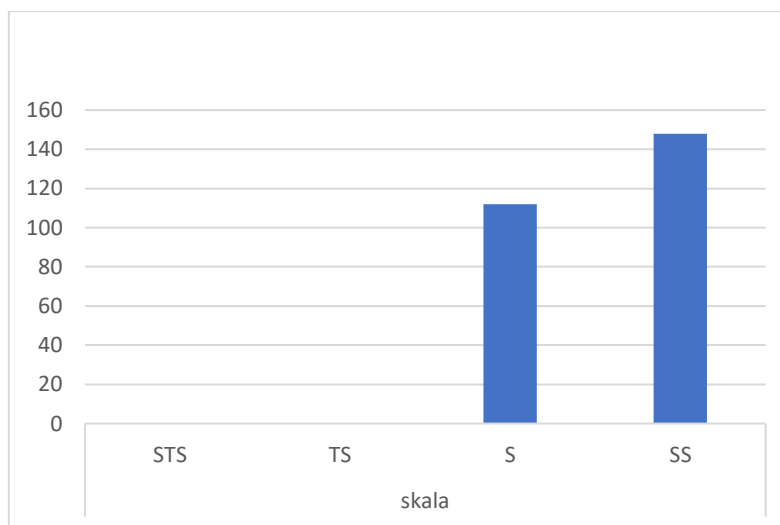
Tabel 4. 1

Tanggapan Responden Pada Indikator Teamwork

Kode	Teamwork						
	1	2	3	4	5	6	7
AD	SS	S	SS	S	S	SS	SS
LA	SS	S	S	S	S	S	S
NS	SS	SS	SS	SS	S	SS	TS
LN	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
NSM	SS	SS	SS	S	SS	S	S
AM	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S
HR	SS	S	SS	SS	S	S	S
YN	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
IM	S	SS	SS	SS	S	S	SS
MRFI	SS	SS	SS	S	S	S	SS
AM	SS	SS	S	S	SS	SS	SS
SA	SS	SS	S	S	S	SS	SS
EES	SS	S	SS	SS	SS	SS	S
DN	S	SS	S	SS	SS	S	S
SF	S	SS	S	S	SS	S	S
AH	SS	SS	S	S	SS	SS	SS
YD	SS	SS	S	SS	S	SS	S
NF	S	SS	SS	SS	SS	S	S
NA	SS	SS	S	S	S	S	S
FNF	SS	SS	S	S	S	SS	SS

HAR	SS	SS	SS	SS	S	S	S
KAJ	S	S	S	S	S	S	S
NSF	S	SS	SS	S	S	SS	SS
MAG	S	SS	SS	SS	SS	S	SS
AS	S	SS	SS	SS	SS	S	S
MMA	SS	S	SS	SS	S	S	SS

Berdasarkan tabel 4.2, akumulasi tanggapan responden pada masing-masing skala (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju) disajikan pada gambar 4.1.



Grafik 4. 1

Akumulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Teamwork

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1.1.2 Tanggapan Responden Pada Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan terdiri atas 10 butir pernyataan sebagai berikut:

1. Saya merasa bahwa tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan sekolah juga dipahami dan diadopsi oleh semua guru.
2. Saya mengambil langkah-langkah untuk mengkonfirmasi informasi yang diterima dari sumber luar sebelum menggunakannya dalam laporan atau presentasi saya.
3. Saya cermat dalam memastikan bahwa data dan fakta yang saya gunakan dalam pekerjaan saya adalah benar dan dapat dipercaya.
4. Saya memastikan bahwa setiap guru mengikuti prosedur dan alur kerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
5. Saya memberikan umpan balik dan evaluasi rutin kepada guru-guru tentang kinerja mereka dalam mengikuti aliran kerja yang telah ditetapkan.

6. Saya memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil oleh guru-guru sesuai dengan kebijakan dan prosedur sekolah yang telah ditetapkan.
7. Saya memberikan contoh yang baik dalam mematuhi kebijakan dan prosedur sekolah, serta mengarahkan guru-guru lain untuk mengikuti teladan tersebut.
8. Saya memeriksa dan mengevaluasi setiap aspek pelaksanaan pengajaran untuk memastikan kesesuaian dengan standar akademik yang telah ditetapkan.
9. Saya memastikan bahwa guru-guru memahami betul standar kinerja yang ditetapkan dan memiliki sumber daya yang cukup untuk mencapainya.
10. Saya memastikan bahwa pengukuran kinerja guru-guru dilakukan secara konsisten dan teratur, bukan hanya pada waktu tertentu dalam satu periode waktu.

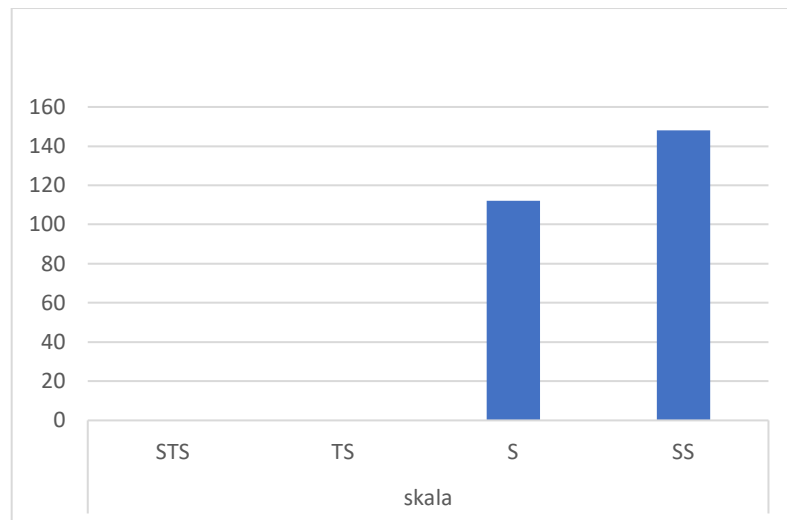
Tanggapan responden pada indikator pengawasan di sajikan pada tabel 4.3

Tabel 4. 2

Tanggapan Responden Pada Indikator Pengawasan

Kode	Pengawasan									
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
AD	S	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS
LA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
NS	S	S	SS	SS	SS	SS	S	S	SS	S
LN	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS	SS	SS
NSM	S	SS	S	S	S	S	S	SS	SS	S
AM	S	SS	SS	SS	S	SS	S	S	SS	SS
HR	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
YN	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	S
IM	SS	S	S	S	S	SS	S	S	SS	SS
MRFI	SS	S	SS	SS	SS	S	SS	S	S	S
AM	SS	S	S	SS	S	SS	S	S	S	SS
SA	S	SS	S	S	S	SS	S	SS	SS	SS
EES	S	S	S	S	TS	TS	S	S	TS	TS
DN	S	S	S	SS	SS	SS	S	S	S	SS
SF	SS	S	S	S	S	S	S	SS	S	S
AH	SS	S	SS	S	S	SS	S	SS	S	SS
YD	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	S	SS
NF	SS	S	SS	S	S	SS	S	SS	S	S
NA	SS	SS	S	SS	SS	S	S	SS	SS	SS
FNF	SS	S	S	S	SS	SS	SS	SS	S	S
HAR	S	S	SS	SS	S	SS	SS	SS	SS	S
KAJ	S	S	S	SS	S	S	S	S	S	S
NSF	SS	SS	SS	SS	S	SS	S	S	SS	SS
MAG	S	S	SS	SS	S	SS	S	SS	S	SS
AS	SS	SS	S	SS	SS	S	S	SS	SS	S
MMA	SS	SS	S	S	S	SS	S	S	SS	SS

Berdasarkan tabel 4.3, akumulasi tanggapan responden pada masing-masing skala (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju) disajikan pada gambar 4.2.

**Gambar 4. 2****Akumulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pengawasan**

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1.1.3 Tanggapan Responden Pada Indikator Kedisiplinan

Indikator kedisiplinan terdiri atas 9 butir pernyataan sebagai berikut:

1. Saya secara teratur melakukan pengukuran dan evaluasi terhadap kinerja guru-guru berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan.
2. Saya senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan
3. Saya memprioritaskan kehadiran dalam setiap jadwal mengajar yang telah ditetapkan.
4. Saya selalu menjaga kewaspadaan yang tinggi dalam setiap menjalankan pekerjaan
5. Guru-guru di sekolah ini mengikuti prosedur dan kebijakan sekolah dengan ketat untuk memastikan disiplin dan keselamatan siswa.
6. Saya senantiasa mentaati pada standar operasional kerja yang sudah ditetapkan pihak sekolah.
7. Saya merasa bahwa guru-guru di sekolah ini memperlakukan semua siswa secara adil dan setara sesuai dengan standar yang ditetapkan.
8. Saya mentaati segala aturan yang berlaku di sekolah tempat saya bekerja
9. Saya merasa bahwa guru-guru di sekolah ini menghormati atasan dan rekan kerja serta menjaga kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja.

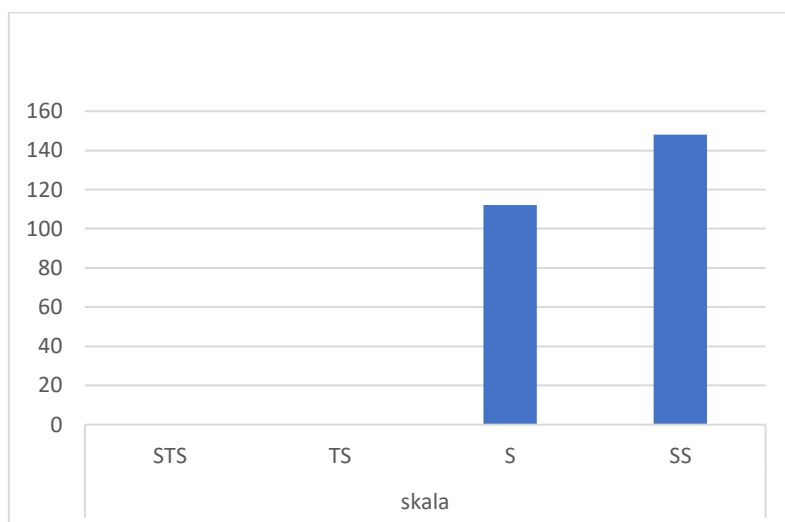
Tanggapan responden pada indikator kedisiplinan di sajikan pada tabel 4.4

Tabel 4. 3**Tanggapan Responden Pada Indikator Kedisiplinan**

Kode	Kedisiplinan								
	18	19	20	21	22	23	24	25	26
AD	S	S	S	S	SS	S	SS	SS	SS
LA	S	S	S	S	S	S	S	S	S
NS	TS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS

LN	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
NSM	S	SS	SS	S	SS	S	S	S	SS
AM	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
HR	S	S	S	S	S	S	S	S	S
YN	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
IM	SS	S	S	S	SS	S	SS	S	SS
MRFI	SS	SS	SS	SS	S	S	SS	S	SS
AM	SS	SS	S	S	SS	SS	SS	SS	S
SA	S	S	S	S	SS	SS	SS	SS	S
EES	TS	SS	SS	SS	S	S	S	S	SS
DN	S	SS	SS	S	S	S	SS	S	SS
SF	S	S	S	SS	SS	S	S	SS	S
AH	S	SS	S	S	S	SS	S	SS	S
YD	S	S	S	S	S	S	S	SS	SS
NF	S	SS	SS	S	SS	SS	SS	S	SS
NA	SS	S	S	S	SS	SS	S	SS	S
FNF	S	SS	SS	SS	SS	S	SS	SS	S
HAR	SS	SS	S	S	SS	S	SS	S	S
KAJ	S	S	S	S	S	S	S	S	S
NSF	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
MAG	S	SS	S	S	S	SS	SS	SS	S
AS	S	S	SS	SS	S	S	S	SS	S
MMA	SS	SS	SS	S	S	SS	S	SS	SS

Berdasarkan tabel 4.4, akumulasi tanggapan responden pada masing-masing skala (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju) disajikan pada gambar 4.3.



Grafik 4. 3

Akumulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kedisiplinan

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1.1.4 Tanggapan Responden Pada Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja terdiri atas 8 butir pernyataan sebagai berikut:

1. Saya merasa bahwa guru-guru di sekolah ini dapat mengelola kelas dengan efektif untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif.
2. Saya merasa bahwa guru-guru di sekolah ini memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran yang mereka ajarkan.
3. Saya merasa bahwa guru-guru di sekolah ini menginspirasi siswa dan rekan kerja mereka melalui semangat kerja yang mereka tunjukkan.
4. Guru-guru di sekolah ini secara konsisten menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memotivasi siswa untuk belajar dengan giat.
5. Guru-guru di sekolah ini memberikan materi pelajaran yang berkualitas dan relevan dengan standar kurikulum yang berlaku.
6. Saya percaya bahwa guru-guru di sekolah ini memberikan umpan balik yang berkualitas kepada siswa untuk membantu mereka meningkatkan kinerja belajar mereka
7. Guru-guru di sekolah ini menggunakan sumber daya yang tersedia dengan cara yang efisien untuk mendukung proses pembelajaran.
8. Guru-guru di sekolah ini melakukan perencanaan dan evaluasi pembelajaran dengan efisien untuk memaksimalkan pencapaian siswa.

Tanggapan responden pada indikator kedisiplinan di sajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

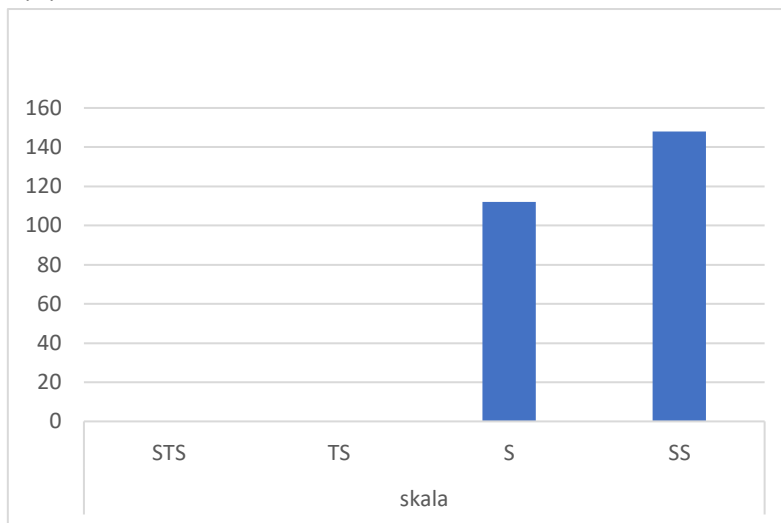
Tabel 4. 4

Tanggapan Responden Pada Indikator Produktivitas Kerja

Kode	Produktivitas Kerja									
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
AD	S	SS	SS	S	S	SS	SS	S	S	SS
LA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
NS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS	SS
LN	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
NSM	S	SS	S	S	SS	SS	S	S	S	S
AM	SS	SS	S	S	S	SS	SS	SS	S	SS
HR	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
YN	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
IM	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
MRFI	S	S	S	SS	SS	S	S	SS	S	SS
AM	S	S	SS	SS	S	SS	SS	SS	SS	SS
SA	S	S	SS	S	S	SS	SS	S	S	S
EES	SS	S	SS	S	S	S	SS	SS	S	SS
DN	SS	S	S	S	S	S	SS	SS	SS	SS
SF	S	S	S	S	S	S	SS	SS	SS	SS
AH	SS	SS	SS	S	S	SS	S	SS	SS	S
YD	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	S	S
NF	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS

NA	SS	SS	S	S	S	S	SS	SS	SS	SS
FNF	SS	S	SS	S	SS	S	SS	S	S	S
HAR	SS	SS	SS	S	S	SS	S	SS	S	SS
KAJ	S	S	S	SS	S	SS	S	S	S	SS
NSF	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
MAG	S	SS	SS	SS	SS	S	SS	S	S	SS
AS	S	SS	SS	SS	S	S	S	S	SS	SS
MMA	S	S	S	SS	SS	SS	S	S	SS	SS

Berdasarkan tabel 4.5, akumulasi tanggapan responden pada masing-masing skala (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju) disajikan pada gambar 4.4.



Gambar 4. 4

Akumulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Produktivitas Kerja

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1.2 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Teamwork

Dalam tabel 4.3, terdapat informasi bahwa 0,6% dari responden tidak setuju terhadap pernyataan yang terkait dengan teamwork. Dari 26 responden, 1 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan nomor 7 dari survei menyatakan bahwa "saya merasa bahwa semua guru di sekolah ini memiliki fokus yang serupa terhadap mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan". Dari wawancara lebih lanjut, terungkap bahwa ada ketidaksesuaian antara pernyataan ini dengan kenyataan di MAS Sumur Bandung.

Beberapa guru tidak memiliki fokus yang serupa, bahkan ada yang lulusan PAI namun mengajar mata pelajaran kimia.

Beberapa alasan yang disebutkan untuk kurangnya teamwork di MAS Sumur Bandung meliputi:

- a. Ketidakadanya keterbukaan antara sesama guru.
- b. Penanganan yang tidak kompak.
- c. Kurangnya komunikasi, koordinasi, dan kontrol di antara staf pengajar.

Dari analisis ini, terlihat bahwa meskipun hanya sebagian kecil responden yang menyatakan tidak setuju terhadap teamwork, namun ada perbedaan antara persepsi yang diungkapkan dalam survei dengan realitas yang terjadi di MAS Sumur Bandung. Hal ini menunjukkan pentingnya untuk lebih mendalami dan memperbaiki masalah dalam manajemen sekolah dan kerja tim di lembaga tersebut.

Dari tabel 4.3, diketahui bahwa 45,3% dari responden setuju bahwa teamwork di sekolah ini secara teratur berpartisipasi dalam diskusi atau kolaborasi dengan sesama guru untuk memecahkan masalah atau mencari solusi terbaik dalam pengajaran.

Berdasarkan hasil observasi, disimpulkan bahwa teamwork di MAS Sumur Bandung sudah cukup bagus. Hal ini disebabkan oleh kondisi di mana anak-anak berada di pondok selama 24 jam, sehingga membutuhkan koordinasi dan kerja sama yang baik antara guru-guru untuk menjaga konsistensi dan kelancaran kegiatan pembelajaran.

Pengamatan ini menunjukkan bahwa survei menunjukkan sebagian responden setuju terhadap kualitas *teamwork*, observasi langsung mengonfirmasi bahwa praktik kerja tim di sekolah tersebut efektif dalam memenuhi kebutuhan anak-anak dan menjaga konsistensi dalam pembelajaran.

Terlihat bahwa survei menunjukkan sebagian responden setuju terhadap kualitas *teamwork*, pengamatan langsung di lapangan bahwa *teamwork* di MAS Sumur Bandung cukup baik dan berperan penting dalam menjaga konsistensi dan efektivitas pembelajaran.

Dari tabel 4.3, terlihat bahwa 54,1% dari responden sangat setuju bahwa *teamwork* di sekolah ini sangat baik. Berdasarkan keterangan, dikatakan bahwa *teamwork* di MAS Sumur Bandung dianggap sangat baik karena guru-guru aktif berpartisipasi dalam kegiatan kolaboratif, seperti pertemuan staf dan diskusi profesional. Ini bertujuan untuk meningkatkan praktik pengajaran di sekolah. Kebersamaan dan kedisiplinan menjadi nilai yang diutamakan di MAS Sumur Bandung, yang kemungkinan besar menjadi faktor penting dalam menjaga tingkat *teamwork* yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa survei menunjukkan mayoritas responden sangat setuju bahwa teamwork di MAS Sumur Bandung sangat baik. Hal ini didukung oleh aktifnya partisipasi guru-guru dalam kegiatan kolaboratif dan budaya kebersamaan serta kedisiplinan yang ditekankan di sekolah tersebut.

4.3.2 Pengawasan

Dari tabel 4.5, terlihat bahwa hanya 1,2% dari responden yang tidak setuju terhadap pernyataan yang terkait dengan pengawasan. Dikatakan bahwa pengawasan di sekolah ini tidak langsung oleh ketua yayasan. Hal ini menimbulkan

ketidakefektifan dalam hal pengawasan. Salah satu contoh ketidakrutinan evaluasi adalah terkait dengan kehadiran guru-guru di sekolah. Terkadang tidak ada konfirmasi kepada pihak piket, yang menunjukkan kurangnya proses evaluasi yang terstruktur terhadap kehadiran staf pengajar.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa meskipun mayoritas responden setuju terhadap efektivitas pengawasan di sekolah, masih ada sebagian kecil yang tidak setuju. Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidaklangsungan pengawasan langsung oleh pihak yang berwenang serta kurangnya proses evaluasi yang konsisten terhadap aspek-aspek tertentu, seperti kehadiran staf pengajar.

Dari tabel 4.5, terlihat bahwa 54,4% dari responden setuju bahwa pengawasan di sekolah ini efektif. Menurut keterangan, pengawasan di sekolah ini dianggap efektif karena guru-guru dijamin mengikuti prosedur dan alur kerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan sekolah juga dipahami dan diadopsi oleh semua guru. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi dalam menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Terlihat bahwa mayoritas responden setuju bahwa pengawasan di sekolah ini efektif dalam memastikan guru-guru mengikuti prosedur dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya pengaturan yang baik dalam pengawasan serta pemahaman dan kesesuaian antara staf pengajar dengan visi dan tujuan sekolah.

Dari tabel 4.5, terlihat bahwa 44,4% dari responden sangat setuju bahwa pengawasan di sekolah ini efektif. Pengawasan di sekolah ini dianggap efektif karena guru-guru dianggap cermat dalam memastikan bahwa data dan fakta yang disampaikan dalam pembelajaran adalah benar dan dapat dipercaya. Selain itu, guru-guru juga dipastikan memahami dengan baik standar kinerja yang ditetapkan dan memiliki sumber daya yang cukup untuk mencapainya.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa sebagian responden sangat setuju bahwa pengawasan di sekolah ini efektif dalam memastikan keakuratan informasi yang disampaikan dalam pembelajaran serta pemahaman dan ketersediaan sumber daya yang memadai bagi staf pengajar untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kepercayaan dalam sistem pengawasan dan pemenuhan tuntutan akademik di sekolah tersebut.

4.3.3 Kedisiplinan

Dari tabel 4.7, terlihat bahwa hanya 0,9% dari responden yang tidak setuju bahwa kedisiplinan di sekolah ini baik. kedisiplinan di sekolah ini dianggap kurang baik karena masih ada guru yang sering telat masuk kelas dan bahkan ada yang tidak masuk kelas tanpa memberikan konfirmasi.

Kehadiran guru yang tidak konsisten ini menyebabkan kurangnya evaluasi terhadap kinerja guru-guru berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Tanpa evaluasi yang tepat, sulit bagi sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan dan memastikan bahwa guru-guru mematuhi standar yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa sebagian kecil responden tidak setuju bahwa kedisiplinan di sekolah ini baik. Kehadiran guru yang tidak konsisten dan

kurangnya evaluasi terhadap kinerja mereka menjadi faktor utama yang menyebabkan persepsi ini.

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa 48,7% dari responden setuju bahwa kedisiplinan di sekolah ini cukup baik, kedisiplinan di sekolah ini dianggap cukup baik karena ada guru-guru yang selalu datang tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai dengan standar kerja di MAS Sumur Bandung. Guru-guru di sini juga memperlakukan murid-murid secara adil dan memprioritaskan kehadiran dalam setiap jadwal mengajar yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden setuju bahwa kedisiplinan di sekolah ini cukup baik. Kehadiran guru yang tepat waktu, pemenuhan tugas sesuai standar, serta perlakuan adil terhadap murid-murid menjadi faktor penting dalam menunjukkan kualitas kedisiplinan di MAS Sumur Bandung.

Berdasarkan tabel yang disebutkan, terlihat bahwa 50,4% dari responden sangat setuju bahwa kedisiplinan di sekolah ini cukup baik. kedisiplinan di sekolah ini dianggap cukup baik karena guru-guru menjaga kewaspadaan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Terdapat juga guru yang selalu hadir tepat waktu, dan jika ada keadaan di mana guru tersebut tidak bisa hadir, selalu ada konfirmasi terkait absennya. Guru-guru di sini juga memprioritaskan kehadiran dalam setiap jadwal mengajar yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa kedisiplinan di sekolah ini cukup baik. Keberadaan guru-guru yang menjaga kewaspadaan tinggi, hadir tepat waktu, serta memberikan konfirmasi jika tidak bisa hadir menjadi faktor penting dalam menunjukkan kualitas kedisiplinan di MAS Sumur Bandung.

4.3.4 Produktivitas Kerja

Pada tabel 4.9, terlihat bahwa 43,1% dari responden setuju bahwa produktivitas kerja di sekolah ini cukup baik. Produktivitas kerja di sekolah ini dianggap cukup baik karena Guru-guru memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pembelajaran yang mereka ajarkan.

Guru-guru memberikan umpan balik yang berkualitas kepada siswa, yang membantu mereka meningkatkan kinerja belajar mereka. Guru-guru secara konsisten menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memotivasi siswa untuk belajar dengan giat.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa sebagian responden setuju bahwa produktivitas kerja di sekolah ini cukup baik. Faktor-faktor seperti pemahaman yang mendalam tentang materi, umpan balik yang berkualitas, serta lingkungan belajar yang positif dan memotivasi merupakan aspek penting yang menunjang produktivitas kerja guru-guru di MAS Sumur Bandung.

Berdasarkan tabel 4.9, terlihat bahwa 56,9% dari responden sangat setuju bahwa produktivitas kerja di sekolah ini sangat baik. Produktivitas kerja di sekolah ini dianggap sangat baik karena Guru-guru menginspirasi siswa dan guru-guru lain melalui semangat kerja yang mereka tunjukkan. Guru-guru melakukan perencanaan dan evaluasi pembelajaran dengan efisien untuk memaksimalkan pencapaian siswa.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa produktivitas kerja di sekolah ini sangat baik. Kualitas kepemimpinan guru-guru dalam menginspirasi, serta efisiensi dalam perencanaan dan evaluasi

pembelajaran menjadi faktor utama yang menunjang produktivitas kerja yang tinggi di MAS Sumur Bandung.

SIMPULAN

Teamwork merupakan salah satu kebutuhan dalam mencapai keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim untuk menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam *teamwork*. Kerja tim yang kuat akan memudahkan pengelolaan proses pendidikan yang sedang berlangsung di sekolah. Kesadaran tim sangat penting untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dari penelitian di atas bisa disimpulkan bahwa saya ingin meneliti lebih lanjut terkait *teamwork* dan indikatornya yaitu sebagai berikut: tanggung jawab, berkontribusi, penerapan kemampuan dan tujuan yang sama alasan saya memilih indikator ini karena menurut saya ini lebih cocok dengan apa yang saya teliti.

Untuk mengoptimalkan hasil guru, penting untuk mempertimbangkan pengawasan. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan menuntut anggotanya untuk mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku untuk organisasi. Sangat penting untuk menganggap serius pentingnya pengawasan dalam suatu organisasi. Beberapa situasi muncul di lapangan, pengawasan yang tidak kalah efektif, seperti kurangnya perhatian manajemen terhadap waktu masuk dan keluar guru dan pengawasan pekerjaan yang diberikan, yang menyebabkan buruknya kinerja guru dan kegagalan mencapai tujuan. Akurat informasi yaitu tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru. Tepat waktu yakni Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan. Obyektif dan menyeluruh yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap. Terpusat pada titik-titik pengawasan dimana strategi sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut. Realistik secara organisasional.

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan kenyataan yang ada pada organisasi. Koordinasi dengan aliran kerja organisasi yakni informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan. Fleksibel yakni pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil. Dimana sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau karyawan organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Pengawasan ialah semua upaya dalam mengamati terlaksananya aktivitas operasional untuk memberikan jaminan bahwa sejumlah aktivitas tersebut sejalan

terhadap apa yang sudah perusahaan rencanakan. Disiplin merupakan termasuk sifat seseorang berstatus karyawan yang secara sadar selalu mematuhi peraturan yang berlaku. Inilah sebabnya mengapa setiap guru harus menghormati aturan yang ditetapkan oleh sekolah. Masalah terkait erat dengan rendahnya produktivitas kerja adalah masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, hal ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan arahan terhadap kinerja bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal terutama dalam kehadiran bekerja. alasan saya memilih indikator ini karna menurut saya ini lebih cocok dengan apa yang saya teliti.

Referensi :

- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Anggarasari, N. H., & Dewi, R. S. (2018). Kegiatan Outbound untuk Membangkitkan Semangat Teamwork dan Menambah Energi yang Baru Pada Anggota MDMC Pangandaran. *ABDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 72-78.
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150-160.
- Aji, D. S., Saefullah, H., & Chaidir, J. (2023). Pengaruh Pengawasan, Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon. *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 104-117.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180-190.
- Bahtiar, M., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 01-12.
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis pengaruh upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia terhadap produktifitas tenaga kerja pada sektor industri tenun ikat di kota kediri. *Jimek Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1-9.
- Damayanti, N. (2019). Pentingnya Kerjasama bagi Peningkatan Mutu Pendidikan.
- Dafit, M., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). Disiplin kerja dan produktivitas karyawan pt. segatama lestari dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. *Balance Economic Business Management and Accounting Journal*, 18(2), 88.
- Desanti, N., & Sutrisno, E. (2017). The Power Of Empowerment: Menggali Potensi Karyawan melalui Penciptaan Motivasi Kerja serta Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Eksos*, 13(1), 1-18.

- Firdaus, A., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* (Darussalam Journal of Economic Perspec, 5(1), 84-98.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87-101.
- Handayani, R., Rojaq, D., Pamungkas, I., & Hans, J. (2021). Masa kerja: pemoderasi pengawasan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(3), 223.
- Hafidz, I. A., Syafei, M. M., & Afrinaldi, R. (2021). Survei Pengetahuan Siswa Terhadap Pembelajaran Atletik Nomor Lompat Jauh di SMAN 1 Rengasdengklok. *Jurnal Literasi Olahraga*, 2(2), 104-109.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (JMDK), 5(1), 47-57.
- Muthi, H. (2019). Pengaruh partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dan implementasi pengawas terhadap kinerja guru. *Madrascience: Jurnal Pendidikan Islam, Sains, Sosial, Dan Budaya*, 1(2), 51-71.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Mulyati, S. and Handaru, A. (2022). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan umkm konveksi di kabupaten tegal. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 284-296.
- Ndapaloka, V., Hardyanto, W., & Prihatin, T. (2016). Pengaruh supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi berprestasi sebagai mediasi terhadap kinerja guru SMK negeri kabupaten ende. *Educational Management*, 5(1), 42-54.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954-965.
- Putri, D. N. P., & Arifin, M. B. U. B. (2022). Peran Kinerja Guru Dalam Membentuk Karakter Kerjasama Pada Siswa Kelas IV. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 5(2), 176-189.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Rusli, N. A., & Sani, E. P. (2022). PENGARUH PENGAWASAN TEAM WORK DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PRIMADAYA PLASTISINDO: THE EFFECT OF TEAM WORK SUPERVISION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY OF PT. PRIMADAYA PLASTISINDO. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 29-38.

- Ruhiyat, M. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 11(1), 26-37.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Sya'roni, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Suharjo, S., Tabrani, T., Shabri, A., & Maspan, M. (2022). Teamwork Pelaksanaan Pendidikan Islam. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 2(3), 229-236.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 2(02), 148-160.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Sugiarto, A. P., Suyati, T., & Yulianti, P. D. (2019). Faktor kedisiplinan belajar pada siswa kelas x smk larenda brebes. *Mimbar Ilmu*, 24(2), 232-238.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2013). Indonesian workforce management. *Administrative and Operational Approach*. Jakarta: Earth Literacy.
- Sedarmayanti, S. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Supriadi, S., Sani, A., & Setiawan, I. P. (2020). Integrasi Nilai Karakter dalam Pembelajaran Keterampilan Menulis Siswa. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 84-94.
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Widiyanti, E. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3).
- Widyacharya, F. (2018). Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan rumah sakit mata undaan surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 21.
- Yuliansyah, Y. (2016). Meningkatkan Response Rate Pada Penelitian Survey Suatu Study Literature.