

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. atas ridhonya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis gunakan adalah PENGARUH PENGAWASAN, TEAMWORK, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DAN STAF ADMINISTRASI DI SMK TEKNOLOGI BALUNG. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan Program Sarjana (S1) pada program sarjana fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.

Dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini, tidak akan selesai tanpa orang-orang disekeliling yang mendukung dan membantu. Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Allah Subhanahu Wata'ala, atas ridho dan kehendak-Mu serta nikmat yang tak terhingga, sehingga hambaMu ini dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Dr. Hanafi M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Maheni Ika Sari, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Achmad Hasan Hafidzi, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.
5. Seno Sumowo, SE., MM, selaku dosen penguji, Maheni Ika Sari, SE., MM, selaku dosen pembimbing utama dan Tatit Diansari Reskiputri SE., MM, selaku dosen pendamping skripsi yang telah meluangkan waktu, fikiran dan perhatian yang telah diberikan pada penulisan skripsi ini.
6. Orang tua, Bapak Abdur Rahman dan Ibu Arbaiya, Siti Aminah dan Nawi yang dengan penuh kesabaran, kasih sayang tulus, dan doa yang telah beliau berikan serta dukungan yang tiada pernah berhenti.
7. Serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak. Saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

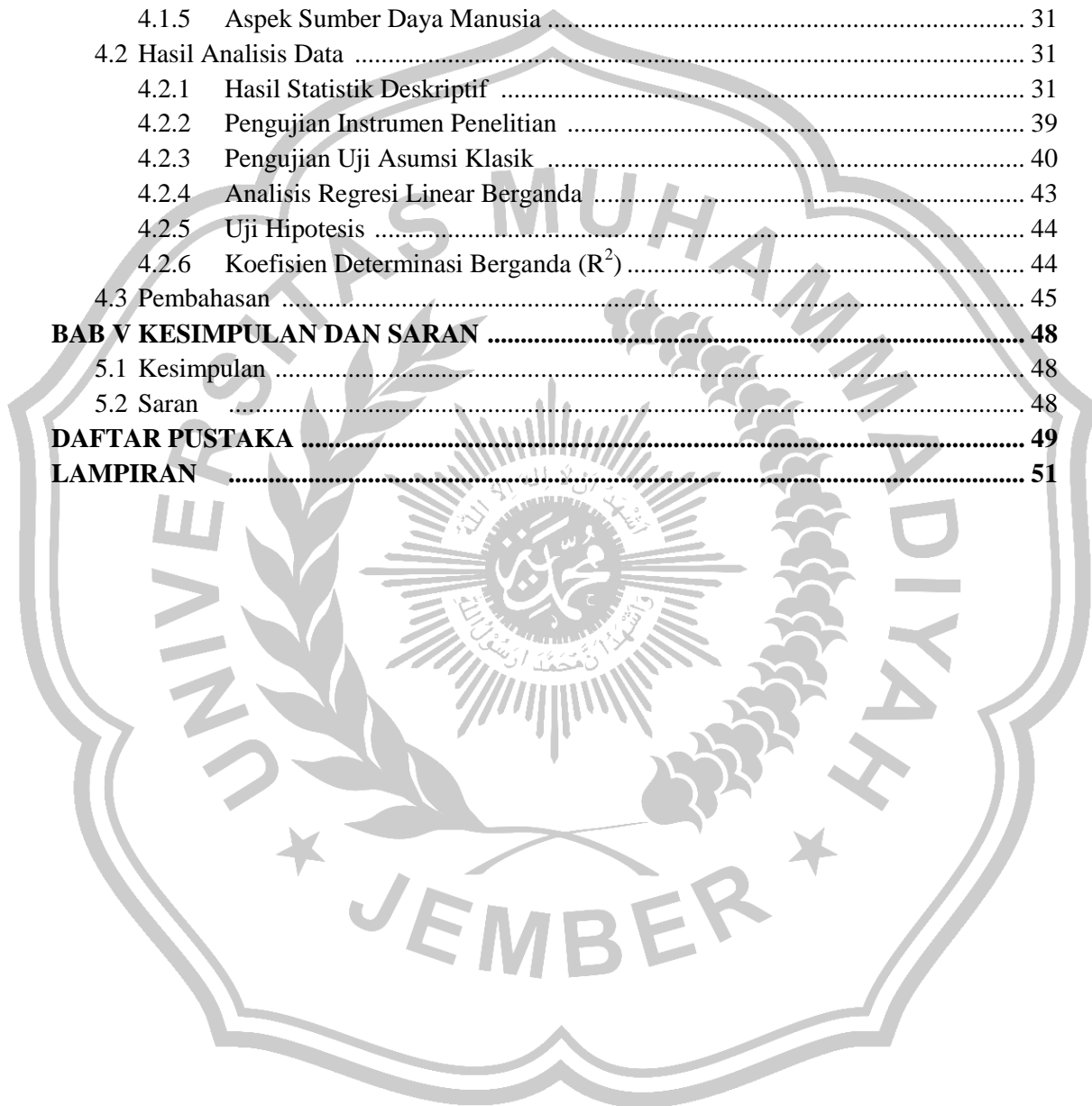
Jember 20 Mei 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN PENULIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTARAC</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	6
2.1.1 Manajemen Sumberdaya Manusia .....	6
2.1.2 Produktivitas Kerja .....	7
2.1.3 Pengawasan .....	9
2.1.4 Teamwork .....	11
2.1.5 Kedisiplinan .....	15
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	17
2.3 Kerangka Konseptual .....	18
2.4 Hipotesis Penelitian .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>21</b>
3.1 Identifikasi Variabel .....	21
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	21
3.3 Desain Penelitian .....	23
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	23
3.5 Tehnik Pengambilan Sampel .....	23
3.6 Tehnik Pengumpulan Data .....	24
3.7 Tehnik Analisis Data .....	24
3.7.1 Uji Instrumen Data .....	24
3.7.1.1 Uji Validitas .....	24
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	24
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	25
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	25
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas .....	25
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	25
3.7.2.4 Uji Autokorelasi .....	25
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	26
3.7.4 Uji Hipotesis .....	26

3.7.4.1 Uji t .....	26
3.7.5 Koefisien Determinasi.....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>27</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	27
4.1.1 Sejarah Singkat .....	27
4.1.2 Visi dan Misi .....	29
4.1.3 Struktur Organisasi .....	39
4.1.4 Tugas dan Fungsi Masing-Masing Bagian .....	30
4.1.5 Aspek Sumber Daya Manusia .....	31
4.2 Hasil Analisis Data .....	31
4.2.1 Hasil Statistik Deskriptif .....	31
4.2.2 Pengujian Instrumen Penelitian .....	39
4.2.3 Pengujian Uji Asumsi Klasik .....	40
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	43
4.2.5 Uji Hipotesis .....	44
4.2.6 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	44
4.3 Pembahasan .....	45
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Saran .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>51</b>



## DAFTAR TABEL

Table 1 Daftar Kehadiran Pegawai & Karyawan .....	3
Table 2 Jenis Pengawasan .....	11
Table 3 Kejuruan SMK Teknologi Balung.....	27
Table 4 Jabatan SMK Teknologi Balung.....	30
Table 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Table 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	31
Table 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	32
Table 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	32
Table 9 Tanggapan Responden Terhadap Indikator pengamatan.....	33
Table 10 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penilaian .....	33
Table 11 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Perbaikan .....	34
Table 12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Observasi .....	34
Table 13 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepercayaan .....	35
Table 14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kekompakan.....	35
Table 15 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Waktu.....	36
Table 16 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Peraturan.....	36
Table 17 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Tanggung Jawab .....	36
Table 18 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan.....	37
Table 19 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Peningkatan Hasil.....	37
Table 20 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja .....	38
Table 21 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mutu .....	38
Table 22 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efisiensi .....	39
Table 23 Hasil Pengujian Validitas .....	40
Table 24 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	41
Table 25 Hasil Uji Multikolinieritas.....	42
Table 26 Hasil Uji Autokorelasi .....	42
Table 27 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	42
Table 28 Hasil Uji t .....	43
Table 29 Hasil Koefisien Determinasi.....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Rumus Produktivitas.....	8
Gambar 2 Kerangka Konseptual.....	18
Gambar 3 Struktur SMK Teknologi Balung.....	28
Gambar 4 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	40
Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot .....	41



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kuisisioner Penelitian .....	50
Lampiran 2 Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden .....	53
Lampiran 3 Lampiran Tabel Frekuensi Jawaban Responden .....	54
Lampiran 4 Lampiran Hasil Uji Validitas .....	56
Lampiran 5 Lampiran Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Lampiran 6 Lampiran Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	61
Lampiran 7 Lampiran Surat Izin Penelitian .....	64
Lampiran 8 Lampiran Dokumentasi .....	68



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja didalamnya. Orang-orang yang menjalankan tugas dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang biasanya sering disebut dengan pekerja atau karyawan, buruh, dan pegawai, yang melakukan pekerjaan atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi atau perusahaan. Mengapa sumberdaya manusia penting dalam organisasi? karena sumberdaya manusia menyangkut hajat hidup suatu organisasi. Organisasi atau perusahaan yang tidak memiliki sumberdaya manusia maka sudah dipastikan bahwa organisasi tersebut akan berjalan tersendat-sendat ditengah persaingan yang ada pada zaman sekarang dan bahkan tidak jarang banyak organisasi yang bubar akibat mengabaikan sumberdaya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi, (Larasati, 2018). Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak disiplin dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan. Maka dari itu, kedisiplinan sangatlah penting bagi seseorang karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan yang lebih baik. Produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik dari pada hasil hari ini. Produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, terutama ketika semakin sulit untuk mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi tanpa adanya lebih banyak investasi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja dimasa mendatang, (Khusnia, 2021).

Salah satu agar terciptanya produktivitas kerja yang baik maka perusahaan sangat penting untuk melakukan pengawasan, Kerjasama/ team work, dan kedisiplinan. Yang pertama, pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai, Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, karena sebaik apapun pekerjaan yang kerjakan tanda adanya suatu pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan berhubungan dengan tindakan jalannya suatu perusahaan atau organisasi kearah tujuan yang diinginkan yaitu tujuan yang telah direncanakan. Upaya yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan cara pemberian pengawasan yang baik dan berkelanjutan.

Fungsi utama dari pengawasan yaitu untuk memastikan bahwasannya setiap karyawan atau pegawai yang memiliki tanggung jawab dapat melaksanakan dengan sebaik mungkin. Falsafah fungsi pengawasan dalam islam muncul dari tanggung jawab individu, amanah dan keadilan. Tanpa adanya

pengawasan yang baik pastinya akan menghasilkan tujuan atau hasil yang kurang maksimal dan kurang memuaskan, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Kegagalan dari kegagalan adalah kegagalan perencanaan dan keberhasilan perencanaan tersebut yang merupakan keberhasilan dari tindakan pengawasan tersebut, karena pengawasan yang efektif dapat membantu perusahaan untuk mengukur pekerjaan yang telah direncanakan untuk memastikan agar perencanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai rencana.

Kerja sama atau teamwork menurut (Lawasi, 2017) mengemukakan bahwa definisi kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Teamwork dibutuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, karena dengan begitu maka setiap individu dan perusahaan akan mendapatkan pekerjaan yang lebih efektif, banyak ide yang ditemukan, mendorong semangat yang luas sehingga tercapainya suatu produktivitas yang maksimal pada perusahaan. Teamwork yang baik dapat memungkinkan adanya pengambilan resiko yang lebih banyak pada setiap anggota, karena nantinya mereka akan mendapatkan dukungan yang baik dari seluruh anggota tim. Ketika sebuah tim menjalankan tugas secara kompak, maka akan mampu menghasilkan ide-ide yang cemerlang. Walaupun di dalam teamwork tidak dapat mementingkan kepentingan pribadi, tetapi dengan teamwork yang baik dan kompak dapat menguntungkan setiap anggota secara pribadi.

Disiplin merupakan rasa taat dan patuh kepada nilai yang dipercaya serta menjadi tanggung jawabnya, dengan arti lain disiplin adalah rasa patuh terhadap peraturan dan pengawasan. Dengan disiplin dapat membantu karyawan untuk fokus, dan meningkatkan kemampuan pekerjaan serta dapat membantu segala aktivitas dengan baik. Disiplin karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan/organisasi. Menurut (Sutrisno, 2017) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan demikian peraturan atau ketetapan yang ada pada perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah, (1) efek negative kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul, (2) masalah disiplin yang umumnya yang ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, deviasi produktivitas, alkoholisme, dan ketidak patuhan. (3) ketika karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan menegakkan disiplin model pendekatan disiplin progresif.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan melakukan pengawasan, teamwork, dan kedisiplinan kerja. Apabila hal tersebut dilakukan dengan baik terhadap suatu pekerjaan maka akan menghasilkan kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik akan mendorong karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan sehingga disiplin karyawanpun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang



strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siregar, 2013) Diperoleh hasil bahwa pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan R square adalah 0,720, pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan beta (uji T) 0,0557. Kesimpulan dimana semua variabel dalam penelitian ini telah korelasi satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh (Sriathi, 2019) hasil menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Mistar, 2020) memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa variabel pengawasan, teamwork & kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, jadi jika pengawasan, teamwork dan kedisiplinan kerja ditingkatkan dengan baik dan dilakukan secara maksimal oleh guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Apabila pengawasan, teamwork dan disiplin kerja yang baik dilakukan terhadap suatu pekerjaan, maka akan menghasilkan kerja yang optimal. Dari hasil pengamatan peneliti akan melaksanakan penelitian pada suatu instansi sekolah yang berada di balung yaitu SMK Teknologi Balung adalah sekolah menengah kejuruan, Dengan alamat lengkap Jl. Rambipuji Balung, Kebonsari, Balung Lor, Balung, Kabupaten Jember, Jawa Timur. SMK Teknologi Balung hingga saat ini terus berkembang, dan kini sekolah tersebut memiliki 6 jurusan yaitu: (1) Teknik Listrik, (2) Teknik Mesin, (3) Teknik Otomotif, (4) Teknik Komputer, (5) Teknik Sepeda Motor dan (6) Teknik Alat Berat. Dan memiliki pegawai (guru) secara keseluruhan yaitu 67 orang, dan karyawan 20 orang. Dari table 1. daftar kehadiran Guru Dan Staf Administrasi, bahwa jumlah seluruh karyawan 87 orang yang ada di SMK Teknologi Balung tingkat ketidak disiplin dalam kurun waktu lima tahun terakhir mengalami penurunan, hingga pada tahun 2020 nilai sebesar 10,02%.

**Table 1 Daftar Kehadiran Guru Dan Staf Administrasi**

<b>Jumlah Kehadiran Guru Dan Staf Administrasi (87 orang)</b>			
<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Hadir</b>	<b>Tidak Hadir</b>
<b>1.</b>	2016	92,70%	7,30%
<b>2.</b>	2017	92,22%	7,78%
<b>3.</b>	2018	93,01%	6,99%
<b>4.</b>	2019	91,74%	8,26%
<b>5.</b>	2020	89,98%	10,02%
<b>6.</b>	2021	91,22%	8,78%

Sumber : Tata Usaha SMK Teknologi Balung.

Usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja guru dan staf administrasi SMK Teknologi Balung. Dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan pengawasan, teamwork, dan kedisiplinan kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Adapun tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama lima tahun terakhir. Tingkat kehadiran setiap karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap tahunnya. Melihat banyaknya jenis cuti yang diberikan SMK Teknologi Balung dan tingkat kehadiran selama lima tahun terakhir, maka dalam kenyataannya tingkat kehadiran yang terendah adalah tahun 2020 sebesar 89,98%. Hal ini menunjukkan

bahwa adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan.

Fenomena permasalahan yang terjadi di SMK Teknologi Balung yaitu kurangnya dalam memberikan pengawasan terhadap karyawan belum dilakukan secara maksimal hal ini bisa dilihat dari rendahnya produktivitas kerja karyawan yang menyebabkan tujuan SMK Teknologi Balung tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian yaitu berkurangnya siswa disetiap tahunnya karena pekerjaan pegawai (guru) yang selalu tidak tepat waktu, kurangnya kerjasama/ teamwork antara guru dan siswa karena, dengan adanya teamwork yang baik antar guru dan siswa akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi dalam mencapai tujuan. Pengawasan sudah dilakukan oleh SMK Teknologi Balung namun dalam pelaksanaan masing sering terjadi kesalahan dan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan sehingga target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan maksimal. Maka dari itu pengawasan, teamwork/kerjasama, dan kedisiplinan kerja guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung sangatlah dibutuhkan oleh siswa dan jajarannya, agar tercapainya produktivitas kerja yang mumpuni, karena semakin banyak karyawan yang memiliki produktivitas yang baik dan maksimal maka otomatis akan meningkatkan keseluruhan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai/karyawan. Seorang pegawai/karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh pengawasan, teamwork dan disiplin kerja yang tinggi. Menurut (Siregar D. A., 2013) pengertian pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, pada penelitian ini menunjukkan variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (Sriathi N. K., 2019) dalam penelitiannya, yang menggunakan variabel kerjasama tim atau teamwork memperoleh hasil signifikan terhadap produktivitas kerja, dan dalam penelitian (Mistar., 2020) variabel disiplin kerja pegawai/karyawan merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai dimasa yang akan datang, pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung?
- 1.2.2 Apakah teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung?
- 1.2.3 Apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengawasan, teamwork dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (guru dan staf administrasi). Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh pengawasan (X1) terhadap produktivitas (Y) kerja guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung.

- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh teamwork (X2) terhadap produktivitas (Y) kerja guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan (X3) terhadap produktivitas (Y) kerja guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan bagi SMK Teknologi Balung mengenai pengawasan, teamwork dan kedisiplinan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dan staf administrasi yang baik dan maksimal.

##### **1.4.2 Bagi Akademisi**

Dengan tercapainya tujuan tersebut maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumberdaya manusia (SDM). Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan wacana ilmiah bagi SMK Teknologi Balung sebagai bahan acuan, dan atau pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.

##### **1.4.3 Bagi Praktisi**

Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap kalangan akademis yang akan melakukan penelitian ini, serta menambah pengalaman, wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama study di jurusan Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember. Harapan peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian yang sejenis yang mengkaji Pengawasan, Teamwork, & Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (guru dan staf administrasi).

