Manajerial:
Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi
Journal homepage: https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial

Peran Disiplin Kerja dalam Mendorong Produktivitas Kerja Guru: Apakah Penghargaan Mampu Menghasilkan Perbedaan?

Amanda Firyal Fauziah. Hady Siti Hadijah, Dian Addinna*

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia
*Correspondence: E-mail: amandafiryalf@upi.edu

ABSTRACT

This study examines the issue of teacher work productivity at SMK (vocational high school) Pasundan 1 Bandung, which has been assessed as not yet optimal. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline on work productivity, with the reward system serving as a moderating variable. The research employed a survey method with a quantitative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to 55 respondents. Data analysis was conducted using descriptive analysis and path analysis with SEM-PLS. The results indicate that the level of work discipline falls into the moderately high category, the level of work productivity is also in the moderately high category, and the reward system is categorized as fairly good. Hypothesis testing reveals that work discipline has a significant effect on work productivity, and the reward system significantly strengthens the influence of work discipline on teacher work productivity at the vocational high school.

© 2026 Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)

ARTICLE INFO

Article History:
Submitted/Received 23 May 2025
First Revised 08 Dec 2025
Accepted 26 Jan 2026
First Available online 27 Jan 2026
Publication Date 27 Jan 2026

Keywords:
Work Discipline, Work Productivity, Reward System

1. PENDAHULUAN

Sekolah adalah institusi pendidikan yang melaksanakan kegiatan belajar, mendidik, dan membimbing siswa dengan dikelola melalui fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan agar tujuan pendidikan dapat tercapai (Ibrahim et al., 2023). Sebagai suatu sistem, sekolah terdiri dari berbagai komponen seperti siswa, guru, kurikulum, sarana, dan lingkungan yang saling mendukung serta harus terus berkembang sesuai dengan kemajuan zaman (Hidayat & Khotimah, 2021). Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, Sekolah Kejuruan memiliki peranan penting dalam mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan serta keahlian sesuai kebutuhan industri (Syah et al., 2020). Keberhasilan sekolah dalam mempersiapkan generasi masa depan bergantung pada kualitas pembelajaran, yang didukung oleh fasilitas memadai, metode efektif, dan produktivitas guru (Nopiyansyah, 2024).

SMK Pasundan 1 Bandung sebagai salah satu institusi pendidikan kejuruan swasta di Bandung berkomitmen untuk mencetak lulusan yang kompeten dan siap kerja. Dalam mencapai tujuan tersebut, kualitas pendidikan di SMK sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Guru tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan bahan pelajaran, melainkan juga dalam menyusun perangkat administrasi, menilai hasil belajar siswa, serta menerapkan metode pembelajaran inovatif (Zubaedah, 2020). Produktivitas kerja guru tercermin dalam dua aspek yaitu pertama, tanggung jawab dalam menjalankan tugas utama seperti menyusun administrasi pembelajaran, mengajar sesuai standar, dan menilai hasil belajar peserta didik. Kedua, inovasi dan pencapaian yang meliputi pengembangan media atau metode pembelajaran serta partisipasi dalam pengembangan profesional (Darmawan & Mutohar, 2023). Sehingga, produktivitas kerja guru menjadi faktor krusial untuk menjamin efektivitas pembelajaran dan pencapaian kompetensi siswa (Amtu et al., 2020; Perawati et al., 2018; Amini et al., 2022).

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan di SMK Pasundan 1 Bandung, diperoleh bahwa pada setiap tahun ajaran yaitu tahun ajaran 2021/2022, 2022/2023, dan 2023/2024 rata-rata penilaian kerja guru memiliki nilai yang cukup tinggi. Meskipun, nilai rata-rata tersebut sudah cukup tinggi akan tetapi terdapat guru-guru yang belum mencapai nilai >90 dalam kategori amat baik. Masih terdapat guru yang belum memaksimalkan produktivitas kerjanya. Berikut ini, data rekapitulasi jumlah guru yang belum mendapatkan nilai sesuai dengan target.

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Guru Mencapai Nilai Target

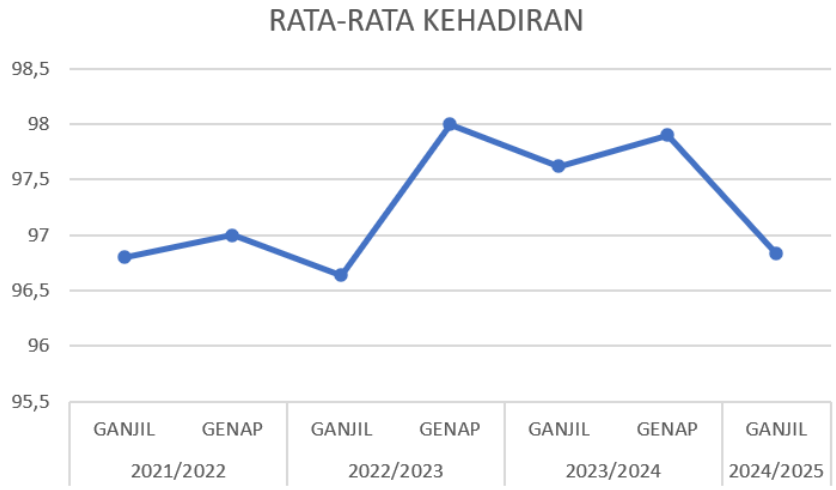
Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Guru Yang Produktif (>90)	Guru Tidak Produktif (<90)
2021/2022	49 Guru	26 Guru	23 Guru
2022/2023	55 Guru	29 Guru	26 Guru
2023/2024	55 Guru	27 Guru	28 Guru

Sumber: Arsip SMK Pasundan 1 Bandung

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Tabel 1 menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang memperoleh skor dibawah angka 90 (guru tidak produktif) dan terdapat catatan dari beberapa aspek yang harus terus diperbaiki agar produktivitas kerjanya dapat maksimal dan memperoleh nilai amat baik (>90). Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah juga menguatkan temuan ini, di mana produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung dinilai belum maksimal, ditandai dengan keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi, pembuatan modul pembelajaran, serta pengumpulan nilai, yang berdampak pada kelancaran proses akademik. Selain itu, tidak semua guru dapat menyampaikan materi secara efektif, sehingga target pembelajaran belum sepenuhnya tercapai. Pemanfaatan fasilitas, teknologi, dan media pembelajaran juga belum maksimal. Beberapa guru masih enggan menggunakan alat bantu ajar ketika fasilitas tidak tersedia di kelas atau memerlukan perbaikan.

Produktivitas kerja guru di sekolah tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda (Nopiyansyah, 2024). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yuniarsih & Suwatno (2016) bahwa terdapat aspek yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin. Berdasarkan data serta hasil wawancara, disiplin kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa disiplin kerja guru masih belum maksimal. Berikut data pendukung disiplin kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung.



Gambar 1. Grafik Kehadiran Guru

Sumber: Arsip SMK Pasundan 1 Bandung

Gambar 1 menunjukkan rata-rata kehadiran guru mengalami perubahan dari tahun ke tahun, dengan kecenderungan naik turun yang mengindikasikan disiplin kerja belum maksimal di mana masih terdapat guru yang tidak hadir di sekolah tanpa keterangan. Namun, disiplin tidak hanya diukur dari kehadiran, tetapi juga dari kepatuhan terhadap jadwal, kelengkapan administrasi, dan kesadaran menjalankan tugas (Riski et al., 2024). Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah serta observasi dalam kegiatan Program Penguatan Profesional Kependidikan (P3K) menunjukkan masih adanya keterlambatan guru saat masuk kelas, terutama pada jam pertama pembelajaran, yang berpotensi merugikan siswa dan menghambat efektivitas pembelajaran.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu dan organisasi. Kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang kondusif dan meningkatkan kualitas pembelajaran (Astuti et al., 2022). Namun, disiplin kerja saja tidak selalu cukup untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal. Diperlukan strategi tambahan seperti sistem penghargaan baik yang dapat memotivasi tenaga kerja (Mahmudi, 2015; Prasada et al., 2020; Saputra & Darmawan, 2023; Taqwim, 2024). SMK Pasundan 1 Bandung menerapkan penghargaan berbasis kinerja tidak hanya berupa gaji tetapi seperti tambahan jam mengajar, promosi, dan tunjangan-tunjangan lainnya, dengan evaluasi supervisi sebagai dasar pemberiannya.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan sistem penghargaan sebagai variabel moderasi. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberi pengetahuan yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memberikan pengaruh kepada produktivitas guru serta rekomendasi bagi sekolah dalam meningkatkan produktivitas tenaga pendidiknya.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan wujud kesadaran serta kemauan setiap individu dalam mengikuti semua aturan organisasi serta norma sosial yang ada. Kesadaran dalam hal ini merujuk pada kepatuhan individu yang dilakukan secara sukarela terhadap aturan, tugas, serta tanggung jawab yang diembannya, sehingga individu tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa ada tekanan eksternal. Sementara itu, kesediaan mencerminkan perilaku individu yang secara konsisten bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi, baik berupa tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2020).

Adapun menurut Agustini (2019), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kepatuhan pada peraturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan keseriusan seorang individu dalam memperoleh tujuan organisasi tersebut. Pada penelitian ini, indikator disiplin kerja yang digunakan mengacu pada Agustini (2019) yaitu:

1. Tingkat kehadiran yang mengacu pada frekuensi kehadiran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang ditunjukkan oleh rendahnya tingkat absensi.
2. Tata cara kerja adalah pedoman dan aturan yang wajib ditaati oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankaan tugasnya.
3. Ketaatan pada atasan yaitu kepatuhan individu dalam mengikuti arahan dan instruksi yang diberikan oleh pimpinan untuk mencapai output kerja yang optimal.
4. Kesadaran bekerja adalah sikap individu dengan sukarela menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh komitmen tanpa adanya paksaan.
5. Tanggung jawab yang mencerminkan kesiapan individu dalam mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

2.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai keterkaitan antara output yang didapatkan, baik dalam bentuk barang maupun jasa, dengan hasil yang digunakan dalam proses produksi tersebut. Selain itu, produktivitas juga mencerminkan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dimanfaatkan, serta mencakup aspek sikap mental yang produktif, seperti semangat kerja, motivasi, disiplin, kreativitas, inovasi, dinamisme, dan profesionalisme (Wijaya & Manurung, 2021).

Menurut Umar (2005), produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan seluruh sumber daya (input) yang digunakan. Adapun menurut Schermerharn dalam Busro (2020) mendefinisikan produktivitas sebagai evaluasi kinerja yang memperhitungkan penggunaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan pada berbagai berbagai tingkat baik individu, kelompok, hingga organisasi, dan berfungsi sebagai indikator sejauh mana suatu entitas berhasil atau gagal dalam memperoleh efektivitas dan efisiensi kerja dengan memanfaatkan sumber daya secara maksimal.

Yuniarsih & Suwatno (2016) mengidentifikasi bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang atau dari luar diri seseorang. Seperti keterikatan individu terhadap visi dan misi organisasi, desain dan struktur pekerjaan, motivasi, disiplin, semangat kerja, ketersediaan sumber daya, kebijakan organisasi, perlakuan positif dari atasan dan teman sejawat, penerapan praktik manajemen, suasana kerja, dan keselarasan tugas, serta efektivitas komunikasi. Di sisi lain, faktor luar individu meliputi regulasi dan kebijakan pemerintah, kemitraan yang dibangun, budaya dan pola pikir, dukungan masyarakat dan pemangku kepentingan, tingkat persaingan, serta dampak globalisasi.

Dalam penelitian ini, produktivitas diukur berdasarkan dua dimensi yang diuraikan menjadi empat indikator. Sebagaimana dikemukakan oleh Umar (2005) yaitu 1) Dimensi efektivitas yang merujuk pada perolehan hasil kerja maksimal dalam aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu, dan 2) Dimensi efisiensi, yang berhubungan dengan analisis perbandingan antara output dengan input yang digunakan dan metode kerja yang diterapkan guna mencapai hasil yang diinginkan.

2.3. Sistem Penghargaan

Reward dapat didefinisikan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada individu atas pencapaian prestasi tertentu yang memberikan manfaat bagi organisasi atau perusahaan. Penghargaan ini dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, dengan tujuan utama untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi, serta komitmen pegawai. Selain itu, pemberian reward juga berperan dalam mendorong individu lain untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kompetitif secara positif (Busro, 2020).

Menurut Rucky dalam Yuniarsih (2017) penghargaan memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan seeadar upah dan gaji. Imbalan dalam konteks organisasi mencakup seluruh bentuk kompensasi yang diterima langsung oleh seseorang dan bisa bersifat rutin maupun bervariasi. Sementara itu, Mahmudi (2015) mendefinisikan penghargaan sebagai bentuk

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

apresiasi kepada individu yang dapat berhasil melebihi standar atau ekspektasi yang sudah ditetapkan.

Tujuan utama dari sistem penghargaan adalah untuk menarik individu berbakat agar bergabung dalam organisasi, mempertahankan pegawai agar tetap produktif, serta memotivasi mereka untuk mencapai kinerja optimal (Wasiu & Adebajo, 2014; Gbenga & Yakub, 2018; Perawati et al., 2018). Dalam penelitian ini, sistem penghargaan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Mahmudi (2015) mencakup:

1. Gaji dan Bonus, gaji merupakan bentuk utama penghargaan bagi pegawai, mencakup gaji pokok serta kompensasi tambahan seperti bonus, insentif jangka pendek maupun panjang, serta kenaikan gaji berdasarkan kinerja.
2. Kesejahteraan, diwujudukan melalui tunjangan, fasilitas kerja, serta dukungan kesejahteraan mental dan rohani, seperti liburan atau biaya ibadah.
3. Pengembangan Karir, bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, kursus, seminar, atau studi lanjut guna menunjang kemajuan profesional.
4. Penghargaan Psikologis dan Sosial, meliputi promosi jabatan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta apresiasi dalam bentuk pujian dan pengakuan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris dan objektif. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian dan disebarkan kepada guru di SMK Pasundan 1 Bandung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 guru, dan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh (census), mengingat jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan untuk dilakukan pengambilan data secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran Likert untuk memperoleh persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, produktivitas kerja, dan sistem penghargaan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban pada setiap variabel penelitian. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat masing-masing variabel berdasarkan kategori penilaian yang telah ditetapkan. Untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel dan peran variabel moderasi, penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Tahapan analisis SEM-PLS meliputi evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), evaluasi kecocokan model (goodness of fit), dan pengujian hipotesis penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif dipergunakan untuk memaparkan gambaran variabel disiplin kerja, produktivitas kerja, dan sistem penghargaan dengan mengklasifikasi skor yang

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

diperoleh dari setiap butir angket dan kemudian dihitung jumlah rata-rata skor pada setiap indikator. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai rata-rata skor setiap variabel.

Tabel 2. Hasil Skoring Rata-Rata Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Penafsiran
1	Disiplin Kerja	2,79	Cukup Tinggi
2	Produktivitas Kerja	3,12	Cukup Tinggi
3	Sistem Penghargaan	2,89	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh disiplin kerja guru memiliki nilai yaitu sebesar 2,79 dengan kategori cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden telah menyelesaikan tugas serta kewajibannya dengan baik dan tanggung jawab. Tetapi, masih ada ruang untuk peningkatan agar mencapai disiplin yang lebih maksimal. Sementara itu, produktivitas kerja memperoleh nilai 3,12 dengan kategori cukup tinggi. Nilai ini mencerminkan bahwa responden cukup mampu dalam menyelesaikan tugas (kuantitas), menjaga mutu pembelajaran (kualitas), mengelola waktu, dan memanfaatkan sumber daya. Meskipun berada dalam kriteria cukup tinggi, produktivitas kerja guru masih dapat ditingkatkan agar lebih maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Serta, sistem penghargaan memperoleh nilai 2,89 dengan kategori cukup baik. Nilai ini mencerminkan bahwa sistem penghargaan yang diberikan kepada responden sudah cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat potensi peningkatan agar sistem penghargaan lebih optimal dalam memotivasi guru.

4.2. Analisis Structural Equation Modeling

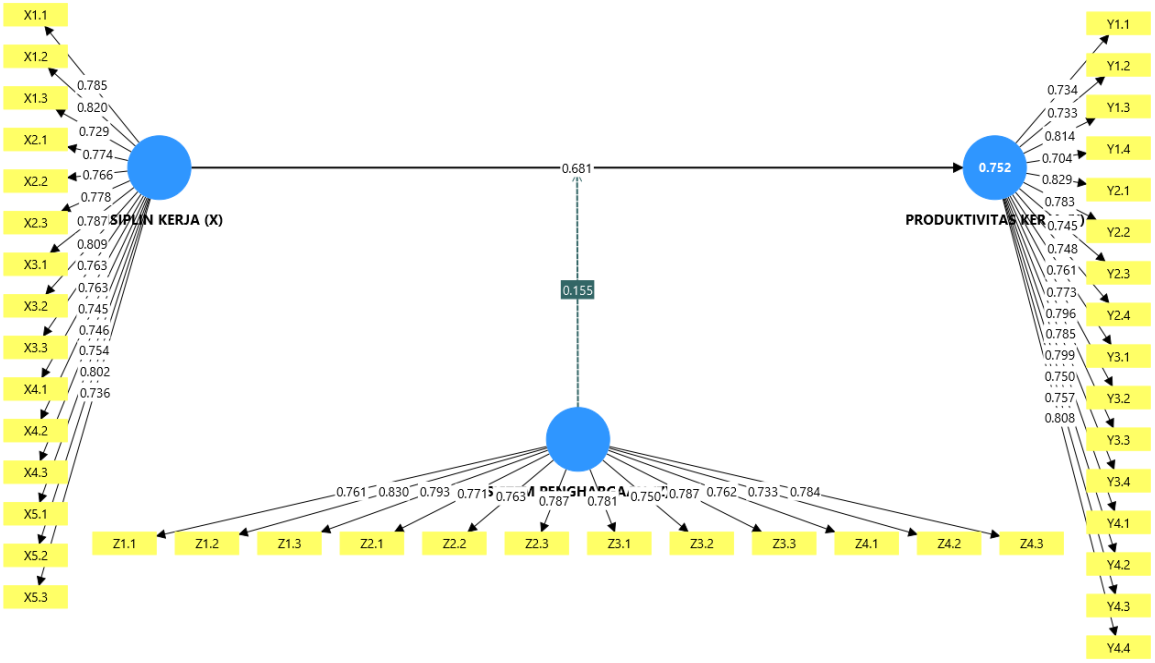
Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pada tahap evaluasi model dilakukan pengujian yang bertujuan untuk mengkaji validitas dan realiabilitas konstruk.

A. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana setiap indikator memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk atau variabel laten yang diukur. Dalam penelitian ini, validitas konvergen dianggap tercapai apabila nilai loading factor > 0,7 dan nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015).

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570



Gambar 2. Loading Factor

Pada Gambar 2, dapat diketahui nilai loading factor setiap item telah memenuhi syarat yaitu >0,07 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item valid.

B. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berlandaskan pada prinsip dimana setiap konstruk berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menganalisis cross loading antara indikator dan konstruk yang diukurnya.

Tabel 3. Cross Loading

Indikator	Konstruk		
	Disiplin Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Sistem Penghargaan (Z)
X1.1	**0.785**	0.546	0.538
X1.2	**0.820**	0.580	0.654
X1.3	**0.729**	0.691	0.659
X2.1	**0.774**	0.636	0.626
X2.2	**0.766**	0.630	0.624
X2.3	**0.778**	0.563	0.405
X3.1	**0.787**	0.557	0.464
X3.2	**0.809**	0.633	0.482
X3.3	**0.763**	0.585	0.510
X4.1	**0.763**	0.671	0.424
X4.2	**0.745**	0.675	0.527
X4.3	**0.746**	0.606	0.534
X5.1	**0.754**	0.744	0.579
X5.2	**0.802**	0.657	0.548
X5.3	**0.736**	0.546	0.432
Y1.1	0.665	**0.734**	0.605

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Y1.2	0.642	**0.733**	0.539
Y1.3	0.655	**0.814**	0.534
Y1.4	0.492	**0.704**	0.500
Y2.1	0.655	**0.829**	0.634
Y2.2	0.590	**0.783**	0.463
Y2.3	0.579	**0.745**	0.608
Y2.4	0.570	**0.748**	0.427
Y3.1	0.682	**0.761**	0.582
Y3.2	0.629	**0.773**	0.665
Y3.3	0.675	**0.796**	0.592
Y3.4	0.707	**0.785**	0.623
Y4.1	0.623	**0.799**	0.667
Y4.2	0.502	**0.750**	0.585
Y4.3	0.576	**0.757**	0.564
Y4.4	0.721	**0.808**	0.667
Z1.1	0.535	0.622	**0.761**
Z1.2	0.578	0.646	**0.830**
Z1.3	0.691	0.646	**0.793**
Z2.1	0.492	0.485	**0.771**
Z2.2	0.533	0.621	**0.763**
Z2.3	0.635	0.673	**0.787**
Z3.1	0.319	0.465	**0.781**
Z3.2	0.477	0.626	**0.750**
Z3.3	0.555	0.644	**0.787**
Z4.1	0.514	0.489	**0.762**
Z4.2	0.498	0.472	**0.733**
Z4.3	0.570	0.539	**0.784**

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai loading factor setiap item lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading, sehingga memenuhi kriteria yang dikemukakan oleh Ghozali & Latan (2015). Hal ini mengindikasikan bahwa semua item digunakan dalam setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

C. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan kriteria Composite Realibility dan Croncbach'a Alpha. Sebuah konstruk dinilai reliabel jika kedua nilai tersebut > 0,70. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Disiplin Kerja	0.951	0.952
Produktivitas Kerja	0.954	0.956
Sistem Penghargaan	0.940	0.943

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Composite Realibility dan Croncbach'a Alpha lebih besar dari 0,70. Karena itu, membuktikan masing-masing variabel sudah mencukupi persyaratan dan dapat dianggap reliabel.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Evaluasi Model Strruktural (Inner Model)

A. Pengujian Multikolinier

Multikolinearitas pada suatu model dapat di lihat pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang < 5. Berikut Tabel hasil perhitungan nilai VIF.

Tabel 4. Variance Inflation Factor

Alur	VIF
Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	**2.716**
Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y) dengan Sistem Penghargaan (Z)	**1.889**

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai VIF < 5, dimana nilai tersebut tidak terdapat multikolinier antara variabel-variabel.

B. F-Square (F^2)

F-Square dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh parsial setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai F-Square dikategorikan sebagai berikut yaitu 0,02 kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar (Hair et al., 2019). Adapun menurut Kenny dalam Hair et al. (2019) nilai F-Square untuk uji moderasi diklasifikasikan sebagai rendah (0,005), moderat (0,01), dan besar (0,025). Berikut ini tabel hasil perhitungan nilai F-square.

Tabel 6. F-Square

Alur	VIF
Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	**0.689**
Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y) dengan Sistem Penghargaan (Z)	**0.080**

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai F-Square untuk variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,689 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja termasuk dalam kategori besar. Nilai f-square dari variabel sistem penghargaan sebagai variabel moderasi sebesar 0.080 yang termasuk dalam kategori besar.

Evaluasi Kecocokan Model

A. R-Square (R2)

R-Square digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel eksogen dapat menerangkan variasi dari variabel endogen. Nilai r-square dikategorikan dalam tiga tingkat yaitu 0,67 kuat, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah (Chin dalam Ghozali & Latan, 2015). Berikut tabel hasil perhitungan r-square.

Tabel 7. R-Square

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Variabel	*R-Square*	Model Prediksi
Produktivitas Kerja (Y)	0.752	Kuat

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai r-square sebesar 0.752, yang menunjukkan kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa 75,2% variabilitas dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh disiplin kerja.

B. Q-Square (Q2)

Q-Square berfungsi untuk menilai kemampuan prediksi suatu model melalui prosedur blind folding. Apabila nilai q-square < 0, maka model dinilai mempunyai relevansi prediksi yang rendah. Sebaliknya, jika nilai q-square > 0 model dianggap mempunyai relevansi prediksi yang baik. Berikut ini tabel hasil perhitungan q-Square.

Tabel 5. Q-Square

Variabel	Q^2 *Predict*
Produktivitas Kerja (Y)	0.689

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai q-square produktivitas kerja sebesar 0.689 (> 0). Sehingga menunjukkan bahwa produktivitas kerja memlikiki relevansi prediksi yang baik.

C. SRMR

SRMR digunakan untuk menilai kesesuaian model dengan cara menghitung selisih antara matriks korelasi data aktual dan matriks korelasi yang dihasilkan oleh model estimasi (Yamin, 2023). SRMR yang kurang dari 0,08 mengindikasikan bahwa model mempunyai tingkat kecocokan yang baik (Hair et al., 2019). Sementara itu, berdasarkan Schermelleh dalam Yamin (2023) nilai 0,08-0,10 masih dianggap acceptabel fit. Berikut ini tabel hasil perhitungan SRMR.

Tabel 6. SRMR

	Estimated Model	Keterangan
SRMR	0.093	Model Fit

Berdasarkan Tabel 9 didapatkan nilai SRMR yaitu sebesar 0.093 yang mana nilai tersebut masih diantara 0.08 – 0.10 sehingga model SRMR menunjukkan bahwa model fit.

D. PLS Predict

Analisis PLS adalah satu pendekatan dalam SEM yang fokus utamanya pada aspek prediktif. Oleh sebab itu, diperlukan alat ukur validasi model guna menilai seberapa kuat kemampuan prediksi model yang digunakan. Model PLS dinilai mempunyai keahlian prediksi yang baik apabila *Root Mean Squared Error* (RMSE) atau *Mean Absolute Error* (MAE) lebih kecil dibandingkan model regresi linier. Berikut ini hasil dari *PLS Predict*:

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Tabel 7. PLS Predict

Item Pengukuran	RMSE		MAE	
	PLS-SEM	LM	PLS-SEM	LM
Y1.1	**638.749**	1.122.402	**524.860**	889.325
Y1.2	**643.278**	847.797	**488.842**	654.870
Y1.3	**676.028**	1.079.542	**537.667**	866.502
Y1.4	**799.720**	884.767	**701.505**	730.145
Y2.1	**611.016**	839.564	**473.030**	635.160
Y2.2	**717.141**	1.248.406	**583.249**	910.451
Y2.3	**682.264**	951.931	**607.586**	756.645
Y2.4	**714.163**	1.194.086	**584.225**	889.207
Y3.1	**655.216**	859.662	**539.149**	662.327
Y3.2	**654.016**	1.069.116	**533.655**	787.374
Y3.3	**581.988**	944.992	**450.975**	735.316
Y3.4	**582.522**	1.146.003	**440.388**	845.654
Y4.1	**629.851**	1.101.927	**501.761**	877.377
Y4.2	**703.025**	1.025.798	**532.437**	766.379
Y4.3	**668.341**	1.176.074	**513.257**	789.679
Y4.4	**571.106**	992.701	**442.934**	754.825

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh hasil analisis data menggunakan *PLS Predict* menyajikan bahwa nilai RMSE dan MAE pada model PLS lebih rendah daripada model regresi linier (LM). Hal ini menunjukkan bahwa PLS-SEM memiliki ketepatan prediksi yang lebih baik dibandingkan model LM.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan melalui perhitungan model menggunakan PLS dengan teknik *bootstrapping*. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai statistik, tingkat signifikansi (*alpha*) sebesar 5% dan nilai t-statistik acuan sebesar 1,96. Hipotesis alternatif (Ha) diterima, sementara Hipotesis nol (H0) ditolak, jika t-statistik > 1,96. Selain itu, jika pengujian hipotesis menggunakan probabilitas (*p-value*), maka Ha diterima apabila p < 0,05. Nilai t-statistik dan p-value diperoleh dari *output path coefficient* menggunakan SmartPLS 4, yang dipaparkan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	*Original Sample*	*Sample Mean*	*Standard Deviation*	t-Statistik	*P-Value*	*F-Square*
Disiplin Kerja (X) → Produktivitas Kerja (Y)	0.681	0.685	0.113	6.026	0.000	0.689
Sistem Penghargaan (Z) · Disiplin Kerja (X) → Produktivitas Kerja (Y)	0.155	0.160	0.069	2.244	0.025	0.080

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji hipotesis pertama, diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini terlihat dari nilai t-statistik 6 dan *p-value* 0,000. Dari analisis pengaruh struktural, nilai *f-Square* sebesar 0,689, mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, nilai koefisien sebesar 0,681 menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa sistem penghargaan secara signifikan memoderasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh t-statistik 2,244 dan *p-value* 0,025. Dari perspektif struktural, sistem penghargaan sebagai variabel moderasi memberikan kontribusi besar terhadap pengaruh antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, dengan nilai *f-square* sebesar 0,080. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kenny dalam Hair et al. (2021), nilai *f-square* di atas 0,025 dikategorikan sebagai pengaruh besar. Sementara itu, nilai koefisien sebesar 0,155 menunjukkan bahwa sistem penghargaan memperkuat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara positif.

5. PEMBAHASAN

5.1. Peran Disiplin Kerja dalam Mendorong Produktivitas Kerja Guru

Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Artinya, semakin baik aspek dalam disiplin kerja, seperti tingkat kehadiran, tata cara bekerja, patuh terhadap atasan, kesadaran saat bekerja, serta tanggung jawab, maka produktivitas kerja guru juga akan semakin meningkat. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya memiliki hubungan korelatif dengan produktivitas kerja, tetapi juga memberikan kontribusi langsung yang signifikan. Analisis lebih lanjut dalam penelitian ini mengevaluasi item pada setiap indikator disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 2, ditemukan bahwa kehadiran guru dalam setiap kegiatan sekolah pada indikator tingkat kehadiran, serta pelaporan hasil kerja dan progres pembelajaran sesuai arahan atasan pada indikator kepatuhan terhadap atasan, memiliki nilai loading factor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memainkan peran utama dalam mencerminkan disiplin kerja guru.

Pada penelitian ini ditemukan adanya keselarasan dengan studi terdahulu yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ariani et al. (2020) menunjukkan disiplin kerja berdampak terhadap produktivitas kerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat produktivitas yang maksimal dapat dicapai apabila guru menjalankan tugasnya dengan penuh kedisiplinan. Temuan serupa juga pada penelitian Adetunji et al. (2020); Amini et al. (2022); Saputra & Darmawan (2023); Zainun & Wahyulina (2025), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Selain itu, penelitian oleh Perawati et al. (2018); Fauzi & Herminingsih (2021); Ingsih et al. (2021) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai UNIMA. Dukungan tambahan juga diperoleh dari penelitian Nopiyansyah (2024), yang mengungkapkan peningkatkan disiplin

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

kerja akan berbanding lurus dengan peningkatkan produktivitas kerja, dan sebaliknya, rendahnya disiplin cenderung akan menurunkan produktivitas kerja.

5.2. Sistem Penghargaan Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pada hasil penelitian menunjukkan dimana sistem penghargaan memperkuat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Guru yang menerima sistem penghargaan dengan baik cenderung menunjukkan disiplin kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap peningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila sistem penghargaan tidak diterapkan secara optimal, maka tingkat disiplin kerja cenderung menurun, yang berimplikasi pada penurunan produktivitas kerja.

Analisis lebih lanjut terhadap variabel sistem penghargaan menunjukkan bahwa item dengan nilai loading factor tertinggi adalah pemberian bonus yang layak berdasarkan pencapaian kinerja, yang termasuk dalam indikator gaji dan bonus. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian bonus yang sesuai dengan pencapaian kinerja memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas guru.

Penelitian ini memberikan perspektif baru dalam kajian sistem penghargaan dan mempunyai perbedaan dengan studi yang dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh oleh Budiarso & Widagdo (2022); Agitia & Irmadiani (2022); Alshmemri (2017) yang menempatkan sistem penghargaan sebagai variabel independen dan menemukan bahwa sistem penghargaaan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, pemberian penghargaan adalah aspek penting sehingga perlu dipertimbangkan dengan baik oleh setiap organisasi guna menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa sistem penghargaan tidak hanya berdampak langsung terhadap produktivitas kerja, tetapi juga memoderasi pengaruh antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Temuan ini didukung oleh sejumlah penelitian empiris yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan berperan sebagai penguat (moderator) yang meningkatkan efektivitas disiplin kerja dalam mendorong produktivitas dan kinerja guru. Guru yang menunjukkan disiplin tinggi akan menghasilkan produktivitas yang lebih optimal ketika didukung oleh sistem penghargaan yang adil dan transparan (Hidayat et al., 2018; Balakrishnan & Soundararajan, 2022; Zainun & Wahyulina, 2025).

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung berada pada kategori cukup tinggi. Demikian pula, produktivitas kerja guru tergolong dalam kategori cukup tinggi, sementara sistem penghargaan yang diterapkan oleh sekolah dinilai berada pada kategori cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi internal organisasi telah mendukung tercapainya kinerja guru yang relatif optimal, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Hasil pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

kerja yang dimiliki guru, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Lebih lanjut, sistem penghargaan terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, keberadaan sistem penghargaan yang efektif mampu meningkatkan dampak positif disiplin kerja dalam mendorong produktivitas guru. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan disiplin kerja yang diimbangi dengan mekanisme penghargaan yang adil dan transparan untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan Pendidikan.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan sebagai implikasi praktis dan akademis. Pertama, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru, khususnya pada aspek ketaatan terhadap atasan, pihak manajemen sekolah disarankan untuk memperkuat komunikasi yang efektif antara pimpinan dan guru. Hal ini dapat dilakukan melalui penyampaian arahan yang jelas, konsisten, dan disertai dengan motivasi berkelanjutan agar guru memiliki pemahaman yang sama terhadap aturan dan tujuan organisasi.

Kedua, tingkat kehadiran guru dalam setiap kegiatan sekolah yang menjadi indikator dengan nilai tertinggi perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Upaya ini dapat ditempuh dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penyusunan jadwal kerja yang terstruktur dan realistis, serta penerapan sistem penghargaan bagi guru dengan tingkat kehadiran dan komitmen kerja yang tinggi. Dengan demikian, sekolah diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja guru secara berkelanjutan melalui sinergi antara disiplin kerja dan sistem penghargaan yang efektif.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja guru, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, serta melibatkan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

7. REFERENCES

Adetunji, O. K., Abari, A. O., & Mohammed, M. O. B. (2020). Reward system, teachers' attitude to work and their productivity in public senior secondary schools in Ogun west senatorial district, Nigeria. *Journal of Educational Research in Developing Areas, 1*(3), 214—225. https://doi.org/10.47434/JEREDA.1.3.2020.214

Agitia, M. W., & Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). *CiDEA Journal*, *1*(1), 46–58. https://doi.org/10.56444/cideajournal.v1i1.85

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal, 14*(5), 12—16. https://doi.org/10.7537/MARSLSJ140517.03

Amini, A., Marliani, M., Elfrianto, E., & Kemal, I. (2022). Work motivation and work discipline on teachers' performance in state vocational schools. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, 14*(2), 2271—2280. https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1467

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving student learning outcomes through school culture, work motivation and teacher performance. *International Journal of Instruction, 13*(4), 885—902. https://doi.org/10.29333/iji.2020.13454a

Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(3), 268–279. https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110

Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Riski Anggarini, D. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, *5*(1), 2655–3457. https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/2029/897

Balakrishnan, S. R., Soundararajan, V., & Parayitam, S. (2022). Recognition and rewards as moderators in the relationships between antecedents and performance of women teachers: evidence from India. *International Journal of Educational Management, 36*(6), 1002—1026. https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2021-0473

Budiarso, E. P., & Widagdo, S. (2022). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember. *Jakuma : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan*, *2*(2), 31–46. https://doi.org/10.31967/jakuma.v2i2.520

Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Darmawan, D., & Mutohar, P. M. (2023). Pelaksanaan Supervisi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru MI Perwanida Kota Blitar. *LENTERA Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *18*(1), 44–59. https://doi.org/10.70062/incoils.v4i1.228

Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance SMK Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti International Journal of Management Science, 2*(4), 517—536. https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.781

Gbenga, B. O., & Yakub, N. F. (2018). Reward system and public secondary school teachers' performance. *Covenant Journal of Business and Social Sciences, 9*(1), 15—29. https://doi.org/10.20370/cjbss.v0i0.918

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teori, dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, M., Dimyati, M., & Supardi, S. (2018). Effect of supervision, motivation of achievement and reward to teacher performance with leadership style as variables of moderation. *MBA: Journal of Management and Business Aplication, 1*(2). https://doi.org/10.31967/mba.v1i2.271

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpit Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *2*(6), 1747–1754. https://doi.org/10.47492/jip.v2i6.964

Ibrahim, Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDIKab. Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, *3*(1), 1–23. https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.112

Ingsih, K., Astuti, D., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Improving teacher motivation and performance through communication, work discipline, leadership and work compensation. *Academy of strategic management journal, 20*(1), 1—16. https://www.abacademies.org/articles/improving-teacher-motivation-and-performance-through-communication-work-discipline-leadership-and-work-compensation-10315.html

Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Nopiyansyah, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Di Kecamatan Lempuing Jaya. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, *11*(2), 416–430. https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i4.1409

Perawati, P., Lian, B., & Tobari, T. (2018). The Influence of Compensation, Work Motivation and Discipline on Teacher's Work Productivity. *European Journal of Education Studies, 5*(7), 202–213. http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.2371953

Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(1), 69–76. https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7315

Riski, D., Idris, J., & Marwan, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Hijri*, *13*(1), 71. https://doi.org/10.30821/hijri.v13i1.20389

Saputra, R. T., & Darmawan, D. (2023). Improving Teacher Performance through Effective Leadership, Work Discipline, and Work Motivation. *Bulletin of Science, Technology and Society, 2*(2), 31—36. https://inti.ejournalmeta.com/index.php/inti/article/view/54

Syah, T. F. (2020). Pengaruh Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Tugas Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Malang. CIRCUIT: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro, 4*(1), 11—19. https://doi.org/10.22373/crc.v4i1.6143

Taqwim, M. (2024). The Influence of Work Culture and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal of Islamic Studies and Education, 3*(1), 95—100. https://doi.org/10.22373/crc.v4i1.6143

Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wasiu, B. O., & Adebajo, A. A. (2014). Reward System and Employees Performance in Lagos State (A Study of Selected Public Secondary Schools). *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter), 3*(8), 14—28. https://doi.org/10.12816/0018303

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja:Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.

Yamin, S. (2023). *Olah Data Statistik SMARTPLS 3 SMARTPLS 4 AMOS & STATA (Mudah & Praktir): Edisi III*. Bekasi: Dewangga Energi Internasional Publishing.

Yuniarsih, T. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Zainun, M., & Wahyulina, S. (2025). The relationship between work discipline and teacher productivity: The mediating role of work motivation. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 4*(4), 121–134. https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i4.148

Zubaedah, M. (2020). Produktivitas Ditinjau Dari Manajemen Waktu, Pelatihan,Dan Lingkungan Kerja Guru SD Di Kecamatan Pituruh. *Jurnal Ilmiah Tut Wuri Handayani*, *9*(3), 321–329. https://doi.org/10.30738/twh.v9i3.11164

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.84131
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570