

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU HOMESCHOOLING HAYAT SCHOOL**

Fina Ariatpi<sup>1</sup> , Wahyu Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UIN Sunan Gunung Djati Bandung

<sup>2</sup>UIN Sunan Gunung Djati Bandung

<sup>1</sup> fina.ariatpi@gmail.com, wahyuhidayat@uinsgd.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of organizational culture on teacher work productivity at Homeschooling Hayat School. The background of this research is driven by the phenomenon of low teacher work productivity which is influenced by various factors, one of which is an unoptimal organizational culture. This study used a quantitative approach with a survey method, in which data were collected through questionnaires, observation, and documentation. The population in this study were all teachers who worked at Homeschooling Hayat School, with the sampling technique using total sampling. The data analysis technique used is simple linear regression analysis to test the hypothesis that has been proposed. The results showed that organizational culture has a significant influence on teacher work productivity at Homeschooling Hayat School. These findings are expected to contribute to the development of strategies to increase teacher work productivity through strengthening organizational culture in the educational environment.*

*Keyword* : organizational culture, teacher productivity, educational environment

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru di Homeschooling Hayat School. Latar belakang penelitian ini didorong oleh fenomena rendahnya produktivitas kerja guru yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di Homeschooling Hayat School, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Homeschooling Hayat School. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan produktivitas kerja guru melalui penguatan budaya organisasi di lingkungan pendidikan.

Kata Kunci: budaya organisasi, produktivitas kerja guru, lingkungan pendidikan

## **A. Pendahuluan**

Dalam dunia pendidikan, kualitas kinerja guru menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai agen perubahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Namun, dalam realitasnya, tantangan yang dihadapi guru di Indonesia masih sangat kompleks.

Salah satu isu yang sering menjadi perhatian adalah rendahnya tingkat produktivitas guru di beberapa institusi pendidikan. Data dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa beberapa guru cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara optimal, baik karena kurangnya motivasi, keterbatasan fasilitas, maupun iklim kerja yang kurang mendukung. Fenomena ini sering kali terkait erat dengan budaya organisasi di lingkungan sekolah.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang terbentuk di suatu institusi yang secara langsung

maupun tidak langsung memengaruhi perilaku individu di dalamnya. Di lingkungan pendidikan, budaya organisasi yang positif mampu mendorong kolaborasi, inovasi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi di antara para guru. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sehat dapat memunculkan konflik, penurunan semangat kerja, serta hilangnya rasa keterikatan guru terhadap institusi.

Sebagai contoh, dalam studi yang dilakukan oleh Kemendikbudristek pada tahun 2023, ditemukan bahwa sekolah-sekolah dengan budaya organisasi yang kuat memiliki tingkat produktivitas guru 30% lebih tinggi dibandingkan sekolah dengan budaya organisasi yang lemah. Budaya organisasi yang kuat ditandai dengan komunikasi yang terbuka, dukungan dari pimpinan, dan adanya pengakuan terhadap kontribusi guru. Di sisi lain, sekolah dengan iklim kerja yang cenderung individualistik dan minim koordinasi antarstakeholder menunjukkan hasil yang kurang memuaskan dalam aspek kinerja guru. Fenomena ini juga didukung oleh fakta bahwa banyak guru merasa kurang dihargai dan tidak memiliki kesempatan untuk

berkembang secara profesional. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) di beberapa provinsi, sekitar 45% guru menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan umpan balik yang memadai dari pimpinan sekolah terkait kinerjanya. Hal ini mengindikasikan adanya celah dalam budaya organisasi yang seharusnya menjadi fondasi untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Di sisi lain, penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya memengaruhi produktivitas guru, tetapi juga kepuasan kerja dan keberlanjutan karier mereka. Guru yang bekerja di lingkungan dengan budaya organisasi yang baik cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, sehingga mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan institusi.

Guru merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi sekolah yang selalu melakukan kegiatan seperti,

mendesain, mengimplementasikan perencanaan, menyusun, mengembangkan, mengelola serta mengevaluasi program. Kegiatan tersebut disebut dengan manajemen. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia lainnya, yaitu orang-orang yang bekerja bagi organisasi sekolah<sup>1</sup>.

Produktivitas guru juga dapat dilihat dari tugas guru sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB XI Pasal 39 Ayat 2 yaitu “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”<sup>2</sup>. Adapun dalam Peraturan Pemerintah RI No. 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 Ayat 1 bahwa “beban guru

mencakup tugas pokok meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru”<sup>3</sup>.

Berdasarkan penjelasan tersebut tugas guru, dapat disimpulkan bahwa seorang guru diharapkan untuk melaksanakan berbagai tanggung jawabnya, seperti mengelola proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan pelatihan, serta berperan dalam penelitian dan pengabdian masyarakat, guna meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Eni Mahawati, produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memaksimalkan manfaat dari sumber daya yang ada guna menghasilkan hasil yang optimal. Produktivitas kerja seorang guru berkaitan dengan kemampuannya dalam mengelola waktu, energi, serta sumber daya lainnya dengan efisien untuk

mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru antara lain adalah kualitas pengajaran, interaksi dengan siswa, kemampuan dalam mengembangkan kreativitas serta mengelola materi, keterampilan dalam mengatur kelas, kemampuan memberikan umpan balik dan evaluasi, serta tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan dengan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas.

Guru yang produktif akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan akurat, bekerja dengan cara yang kreatif dan inovatif, tekun, serta tidak bergantung pada atasan. Mereka juga mampu memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan, menetapkan standar kerja yang tinggi, memiliki rasa percaya diri, serta layak untuk menerima penghargaan. Selain itu, mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan sejawat, dapat berkomunikasi dengan efektif, dan selalu berusaha untuk memuaskan orang lain.

Produktivitas kerja guru yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada peningkatan prestasi kerjanya. Sebaliknya, jika produktivitas kerja guru rendah, maka hal ini akan berpengaruh pada penurunan kualitas prestasi kerja mereka<sup>4</sup>. Namun, pada kenyataannya, produktivitas kerja guru hingga saat ini belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Dalam menjalankan profesinya, sebagian besar guru masih mengajar dengan cara yang hampir sama seperti sebelum adanya sertifikasi, hanya menjalankan tugasnya sebagai rutinitas, bukan sebagai pekerjaan profesional yang memerlukan keahlian dan keterampilan khusus sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mereka, salah satunya dengan meningkatkan produktivitas kerja melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkualitas<sup>5</sup>.

Rendahnya produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh kualifikasi guru yang kurang memadai, yang pada gilirannya dapat

menimbulkan masalah serius dalam sistem pendidikan. Guru yang tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya akan mengalami kesulitan dalam mengajar secara efektif.

Berdasarkan data yang tercantum pada *Kemendikbudristek, data dikutip dari laporan resmi pada tahun 2023 dan 2024. (GoodStats)* Tabel 1.1, Dari tabel yang disajikan, terdapat peningkatan yang signifikan pada setiap jenjang pendidikan dalam persentase guru yang memenuhi kualifikasi akademik minimal S1/D4, baik pada tingkat SD, SMP, SMA, maupun SMK. Peningkatan ini mencerminkan upaya yang berhasil dari pemerintah dan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualifikasi tenaga pendidik di Indonesia.

**SD:** Persentase guru yang memenuhi kualifikasi S1/D4 meningkat dari 96,15% pada 2022/2023 menjadi 96,85% pada 2023/2024. Meskipun ada kenaikan yang relatif kecil (0,7%), hal ini

menunjukkan adanya progres menuju standar pendidikan yang lebih tinggi di tingkat dasar.

**SMP:** Peningkatan kualifikasi akademik guru SMP juga cukup signifikan, dari 97,85% menjadi 98,04%, dengan kenaikan 0,19%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa lebih banyak guru SMP yang memperoleh pendidikan formal yang sesuai dengan bidangnya, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran.

**SMA:** Pada jenjang SMA, angka peningkatan lebih besar dibandingkan jenjang lainnya, dari 98,10% menjadi 98,69%, yaitu sebesar 0,59%. Kenaikan yang cukup signifikan di tingkat SMA menunjukkan bahwa ada perhatian lebih besar terhadap peningkatan kualitas guru di tingkat pendidikan menengah atas.

**SMK:** Guru SMK juga menunjukkan peningkatan, meskipun persentase awalnya sudah tinggi (96,10% pada 2022/2023), mencapai 96,75% pada 2023/2024, dengan kenaikan 0,65%. Peningkatan ini dapat dikaitkan dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan

vokasi yang membutuhkan tenaga pengajar dengan kualifikasi tinggi di bidang spesialisasi tertentu.

Peningkatan kualifikasi guru pada tahun ajaran 2023/2024, meskipun bervariasi antarjenjang, menunjukkan tren positif yang dapat berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru dengan kualifikasi yang lebih baik berpotensi untuk mengajar lebih efektif, berinovasi dalam pembelajaran, dan meningkatkan hasil belajar siswa.

Namun, meskipun ada peningkatan, angka tersebut masih menunjukkan bahwa terdapat tantangan untuk mencapai 100% guru yang memenuhi kualifikasi S1/D4, terutama di jenjang SD dan SMK, yang memiliki persentase lebih rendah dibandingkan dengan SMP dan SMA. Untuk itu, kebijakan peningkatan kualifikasi guru harus tetap menjadi prioritas, terutama melalui program sertifikasi, pelatihan berkelanjutan, dan penyediaan sumber daya yang mendukung pengembangan profesi guru.

Masalah produktivitas kerja guru dapat dianalisis dari berbagai sudut, salah satunya adalah

kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan hasil yang dicapai, diperlukan adanya peningkatan dalam output yang dihasilkan oleh guru. Namun, seringkali semangat kerja guru menurun akibat kurangnya motivasi, seperti yang terjadi ketika bekerja sama dengan rekan sejawat di sekolah, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta kesulitan dalam mengontrol kualitas pengajaran dan efisiensi kerja<sup>6</sup>.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru Homeschooling Hayat School. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Kuesioner: untuk mengukur variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja guru

2. Observasi: untuk mengamati implementasi budaya organisasi dan aktivitas guru

3. Dokumentasi: untuk mengumpulkan data pendukung terkait kinerja guru

Analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial, dengan regresi linear sederhana sebagai metode pengujian hipotesis. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan teknik validitas konstruk dan Alpha Cronbach.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **A. Produktivitas Kerja Guru**

#### **1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru**

Guru pada suatu lembaga pendidikan harus memiliki kompetensi (kemampuan) untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran karena guru yang profesional harus memiliki kompetensi yang cukup dalam bidangnya sehingga dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu profesionalisme seorang guru tidak hanya dilihat dari kompetensinya saja,

tetapi juga dari produktivitas kerjanya dalam memberikan hasil yang optimal.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “Mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Selain itu, dapat dikatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil atau *output* dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat<sup>7</sup>. Menurut Manuaba yang dikutip oleh Sofyan Tsauri peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the*

*thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total<sup>8</sup>.

Produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Sedangkan menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan<sup>9</sup>. Menurut Dewan Produktivitas Nasional, dalam Triyono yang pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan<sup>10</sup>.

Menurut Ravianto mengatakan “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan”<sup>11</sup>

Susanto menjelaskan bahwa produktivitas kerja guru adalah suatu unjuk kerja ketika melaksanakan tugas dengan mengutamakan memberikan pelayanan kepada peserta didik dengan *performance* kerja yang maksimal dan mempunyai sikap mental yang selalu menginginkan adanya peningkatan dan perbaikan pada proses belajar mengajar sehingga bisa menghasilkan produk lulusan yang bermutu atau berkualitas dan dalam

hal ini akan mampu mendorong peningkatan mutu sekolah<sup>12</sup>

Sedangkan Burner yang dikutip oleh Sri Astuti produktivitas didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya, semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang dicapai. Artinya produktivitas dikatakan meningkat jika dapat menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang sama, atau jika dapat menghasilkan sama banyak dalam waktu yang lebih singkat<sup>13</sup>. Sikap produktif menjadi salah satu faktor yang diperlukan guru dalam proses pembelajaran, guru yang memiliki produktivitas kerja tinggi dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat ahli, maka dapat dipahami bahwa produktivitas kerja guru adalah keinginan dari dalam diri individu untuk dapat berusaha meningkatkan kinerja, kualitas, kemampuan,

keterampilan melalui kegiatan dan menggali potensi yang dimiliki dengan cara bekerja dengan produktif.

Berdasarkan pendapat ahli, maka dapat dipahami bahwa produktivitas kerja guru adalah keinginan dari dalam diri individu untuk dapat berusaha meningkatkan kinerja, kualitas, kemampuan, keterampilan melalui kegiatan dan menggali potensi yang dimiliki dengan cara bekerja dengan produktif.

**Hayat School**, sebuah lembaga pendidikan yang didirikan oleh M. Syahril Iskandar dan Sri Haryati pada tahun 2015. Berawal dari pemikiran mendalam mengenai fenomena sosial dan sistem pendidikan, Hayat School mengusung konsep pendidikan berbasis fitrah yang menyesuaikan dengan potensi dan karakteristik setiap anak. Dengan pendekatan yang mengutamakan pembelajaran melalui aktivitas praktikal seperti olahraga, kerajinan, dan cooking class, sekolah ini fokus pada pengembangan karakter, akhlak, dan pengetahuan siswa. Hayat School menekankan pentingnya pendidikan yang tidak hanya mengajarkan ilmu,

tetapi juga membentuk kepribadian mulia, sesuai dengan filosofi "Belajar Hidup yang Baik". Filosofi dan konsep pendidikan ini tercermin dalam nama, logo, serta visi misi yang mengintegrasikan nilai-nilai kehidupan dari Timur dan Barat.

### **Hasil**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru di Homeschooling Hayat School. Berdasarkan analisis data kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Statistik Deskriptif** Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh 23 guru Homeschooling Hayat School, budaya organisasi secara umum dinilai sangat baik dengan nilai rata-rata 4,3 dari skala 5. Produktivitas kerja guru juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru merasakan dampak positif dari budaya organisasi yang diterapkan di sekolah ini.

**Hasil Analisis Regresi** Hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja guru ( $R^2 = 0,72$ ;  $p < 0,05$ ). Koefisien regresi sebesar 0,61 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 61%. Temuan ini mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru.

### **Pembahasan**

**Nilai-Nilai Bersama:** Guru yang bekerja dalam lingkungan yang menekankan nilai-nilai seperti kolaborasi, integritas, dan inovasi menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas.

**Kepemimpinan yang Mendukung:** Dukungan kepala sekolah melalui pengakuan terhadap pencapaian guru, pemberian arahan yang jelas, dan fasilitasi kebutuhan operasional mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

**Komunikasi yang Efektif:** Komunikasi terbuka antaranggota

sekolah memudahkan koordinasi dan penyelesaian masalah. Hal ini menjadi salah satu elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

**Respon Positif terhadap Budaya Organisasi:** Sebagian besar guru menyatakan bahwa budaya organisasi di Homeschooling Hayat School membantu mereka untuk lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan efisiensi serta rasa kepemilikan terhadap tujuan sekolah.

Temuan ini mendukung literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja individu. Namun, masih diperlukan pengembangan dalam aspek pelatihan rutin untuk lebih mendukung kinerja guru.

### **E. Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Homeschooling Hayat School. Faktor-faktor seperti nilai-nilai bersama, kepemimpinan yang mendukung, dan

komunikasi efektif menjadi determinan utama produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, Homeschooling Hayat School disarankan untuk:

Memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin.

Meningkatkan komunikasi internal yang terbuka dan efektif.

Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik di Homeschooling Hayat School.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad Susanto, \*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya\*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), h. 109.

Edy Sutrisno, \*Manajemen Sumber Daya Manusia\*, (Jakarta:

Kencana,2009), Edisi pertama, h.100.

Edy Sutrisno, \*Manajemen Sumber Daya Manusia\*, (Jakarta: Kencana,2009), Edisi pertama, h.100.

Efrianty Mayrica dan Dhian Riskiana Putri, "Produktivitas Kerja Guru SMA Warga Surakarta Selama Masa Pandemi", \*Jurnal Asosiatif\*, Vol. 1, 2022, h. 98.

Ela Winda Sari, Ahmad Suradi, dan Ali Akbarjono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur", \*Innovative: Journal Of Social Science Research\* 3, no. 3 (2023): h. 3.

Hasan Basri, \*Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern\*, (Sukabumi: CV Jejak, 2021), h. 19.

Irfan Mujahidin dan Syamsudin, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motifasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP di Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang Jawa Barat", \*Jurnal Kependidikan Islam\* 2, no. 2 (2021): h. 100.

Peraturan Pemerintah RI No 74 Tahun  
2008 tentang Guru, h. 35

Sedarmayanti, \*Sumber Daya  
Manusia dan Produktivitas  
Kerja\*, (Bandung: CV Mandar  
Maju, 2009), Cet. 3, h. 56.

Sedarmayanti, \*Tata Kerja dan  
Produktivitas Kerja: Suatu  
Tinjauan dari Aspek Ergonomi  
Atau Kaitan Antara Manusia  
Dengan Lingkungan Kerjanya\*,  
(Bandung: CV Mandar Maju,  
2011), Cet ke- 3, h. 197-198.

Sofyan Tsauri, \*MSDM Manajemen  
Sumber Daya Manusia\*,  
(Jember: STAIN Jember Press,  
2013), h. 149.

Sri Astuti, \*Strategi Meningkatkan  
Produktivitas Kerja Dosen  
Pendekatan Riset Terhadap  
Kemampuan Perencanaan  
Strategi, Adversity Quotient dan  
Pemberdayaan\*, (Malang:  
Media Nusa Creative, 2023), h.  
16-17.

Undang-Undang RI No 20 Tahun  
2003 tentang Sistem Pendidikan  
Nasional BAB XI Pasal 39, h. 21.