



PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU TINGKAT PAUD PADA SEKOLAH-SEKOLAH SWASTA DI JAKARTA SELATAN PERIODE TAHUN AJARAN 2019-2023

Ruth Agustina¹, Jahani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

ruthagustina.ra@gmail.com¹, Jahani.nurhanifa@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Guru PAUD pada sekolah-sekolah swasta di Jakarta Selatan selama periode tahun ajaran 2019–2023. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 94 responden yang dipilih melalui simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan kontribusi sebesar 31,1% terhadap produktivitas guru, sementara 68,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Uji F membuktikan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Uji t menunjukkan hanya budaya kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kepemimpinan serta kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas guru adalah budaya kerja organisasi.

Kata kunci: Budaya Kerja Organisasi; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kompensasi; Produktivitas Guru

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of Organizational Work Culture, Principal Leadership, and Compensation on the Productivity of Early Childhood Education (PAUD) teachers in private schools in South Jakarta during the 2019–2023 academic period. The research employed an explanatory approach with data collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The sample consisted of 94 respondents selected through simple random sampling. The findings show that the three independent variables contribute 31.1% to teacher productivity, while the remaining 68.9% is influenced by other factors not included in this study. The F-test reveals that work culture, leadership, and compensation simultaneously have a positive and significant effect on productivity. However, the t-test results indicate that only work culture has a positive and significant effect, whereas principal leadership and compensation do not significantly influence teacher productivity. The most dominant variable affecting teacher productivity is organizational work culture.

Keywords: Organizational Work Culture; Principal Leadership; Compensation; Teacher Productivity

(*) Corresponding Author: Ruth Agustina¹, ruthagustina.ra@gmail.com¹

INTRODUCTION

Dengan perhatian dan pencerahan terhadap pendidikan anak semenjak usia dini akan memberikan pengaruh yang positif. Oleh karena itu, makin disadari betapa pentingnya pendidikan bagi anak usia dini karena perkembangan kepribadian, sikap, mental, dan intelektual sangat ditentukan dan banyak dibentuk pada anak usia dini. (Lamawi, 2013)

Selama periode 2019-2023 dunia mengalami hantaman pandemi COVID-19 yang membuat tatanan perubahan baru diseluruh dunia, termasuk Indonesia. Salah satunya berdampak secara signifikan dalam dunia pendidikan. Beberapa dampak utama terhadap pendidikan selama periode tersebut memaksa sistem pendidikan untuk beralih dari pembelajaran tatap muka ke pembelajaran jarak jauh (PJJ) menggunakan platform digital. Kualitas pembelajaran menurun karena pembelajaran jarak jauh seringkali dinilai kurang efektif dibandingkan dengan pembelajaran tatap muka. Interaksi langsung dengan guru dan teman sebaya sangat terbatas, dan banyak siswa yang mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi atau memahami materi pelajaran dengan baik melalui media online. Hal ini berdampak kepada guru dalam menghadapi tantangan mengadaptasi metode pengajaran mereka ke dalam format digital. Belum lagi ditambah masalah kesehatan mental pada guru menghadapi ketidakpastian, isolasi sosial, dan tantangan dalam beradaptasi dengan metode belajar yang baru menyebabkan stres, kecemasan, dan kelelahan. Secara keseluruhan, pandemi COVID-19 mengungkap berbagai kelemahan dalam sistem pendidikan global dan lokal, terutama dalam hal aksesibilitas dan kesiapan teknologi. Hal ini tentunya berdampak terhadap berbagai hal antara lain budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diterima, sehingga produktivitas guru menjadi sorotan dalam penelitian ini.

Guru merupakan salah satu bagian dari proses pendidikan dan harus memiliki produktivitas yang baik untuk mencapai kualitas lulusan lembaga pendidikan seperti yang diharapkan. Namun masih banyak guru yang standar kerjanya di bawah standar yang berlaku, bukan karena ketidakmampuan tetapi karena budaya kerja yang belum berkembang dengan baik dan semangat kerja yang rendah yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Budaya kerja terdiri dari individu, struktur, dukungan, identitas, kinerja apresiasi, toleransi konflik, dan toleransi risiko (D. P. Sari, Ali, Hapzi, 2022). Karena itu, budaya kerja harus memotivasi, dinamisme, dan menumbuhkan dinamis untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensinya mereka, seperti kreativitas, alasan, pemikiran orisinal, bakat khusus, kemampuan untuk menggunakan alat khusus, dan sebagainya (Arfiansyah, 2023)

Secara keseluruhan, budaya kerja guru PAUD di Jakarta Selatan selama pandemi COVID-19 adalah campuran antara tantangan berat dan upaya adaptasi yang signifikan. Para guru menunjukkan fleksibilitas dan dedikasi tinggi, meskipun harus menghadapi kondisi kerja yang jauh berbeda dan lebih menekan daripada sebelum pandemi.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan mengatur segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama (Hoque, 2023). Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah, seorang kepala sekolah harus bisa mengkomunikasikan apa yang ingin dia lakukan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang digunakan dan ditunjukkan oleh kepala sekolah harus mampu memberikan pemahaman tentang visinya kepada bawahannya selaku penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut: (1) Manager, (2) Supervisor, (3) Leader, (4) Inovator dan (5) Motivator (Anggraini, 2016)

Kepemimpinan kepala sekolah harus kuat karena sangat berdampak terhadap kemajuan dan dapat menunjang keberhasilan sekolah. Kepala sekolah pada hal ini perlu mensinergikan komponen-komponen sekolah misalnya guru, murid dan karyawan supaya tercipta budaya sekolah yang aman sehingga budaya sekolah yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. (Prayoga, 2020).

Kompensasi gaji salah satu hal penting bagi guru, karena dengan gaji yang diperoleh maka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan menjadi dorongan untuk meningkatkan aktivitas di masa mendatang. Meskipun sekolah swasta memiliki pemasukan berupa uang sekolah per bulan namun terdapat siswa-siswi yang terlambat pembayaran uang sekolah atau tunggakan uang sekolah, hal ini menyebabkan pemogokan gaji guru bahkan pengurangan gaji guru disebabkan banyak dispensasi pihak sekolah terutama kepada siswa-siswi yang termasuk kurang mampu. Menurut Mangkuprawira (2018:84), kompensasi merupakan seluruh jenis penghargaan berupa uang atau bukan uang yang diberikan pada pegawai secara layak dan adil atas jasanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa

fenomena tentang gaji yang dialami guru adalah gaji yang diterima minim, gaji beberapa orang guru bahkan rapel tiga bulan maka biaya uang transport ke sekolah lebih besar dari gaji yang diterima, timbulnya ketidakpuasan guru tentang imbalan kesejahteraan guru, terjadi pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan dan tidak masuk kerja atau berhentinya bekerja.

Produktivitas kerja guru merupakan hasil kerja seorang guru berupa keterampilan dan kemampuan untuk menghasilkan pengajaran yang bermutu sesuai standar yang ditetapkan di tingkat sekolah. Produktivitas kerja guru merupakan perilaku yang merupakan hasil dari proses keterlibatan latar belakang. Dengan kata lain, guru dianggap produktif jika menunjukkan kesediaannya untuk selalu berbuat lebih baik bagi siswanya dan sekolah. Fenomena yang berkaitan dengan rendahnya produktivitas guru antara lain ada guru yang tidak semangat mengajar, ada guru yang terlambat atau tidak datang ke sekolah tepat waktu, ada guru yang pulang sebelum jam pelajaran berakhir, produktivitas kerja tidak sesuai jadwal dan lain-lain. Hal ini mencakup kemampuan mental dan fisik pegawai, hubungan atasan dan bawahan, motivasi kerja pegawai, pelatihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etos kerja, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan atau gaji, tingkat kecanggihan, dan lain-lain dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dalam upaya meningkatkan tingkat produktivitas guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi produktivitas guru di sekolah.

LITERATURE REVIEW

Penelitian ini mengukur empat variabel yang diteliti, yakni produktivitas guru sebagai variabel terikat, budaya kerja organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi sebagai variabel bebas. Definisi konseptual penelitian adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang berdasarkan pendapat para pakar secara rinci dijelaskan yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas guru adalah secara konseptual produktivitas guru adalah daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan didalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran. Konsep produktivitas dalam pendidikan mengandung arti cara penggunaan masukan (*input*) berupa manusia, uang, materi dan metode dalam melaksanakan proses pendidikan terutama dalam hal pengolahan pembelajaran yang bermakna sehingga tercapai peningkatan hasil (*output*) yang diinginkan secara efektif dan efisien.

2. Variabel bebas

- a. Budaya Kerja Organisasi
- b. Budaya kerja organisasi dalam konteks penelitian ini adalah pola merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja.
- c. Kepemimpinan kepala sekolah
- d. Secara konseptual kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah sebuah jabatan yang dimiliki seseorang yang dapat menggerakkan atau mempengaruhi seluruh anggota dalam organisasi sekolah untu mencapai tujuan organisasi.
- e. Kompensasi
- f. Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima pendidik berdasarkan pekerjaan yang dilakukan pada organisasinya yang diterima dalam bentuk uang dan lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi merupakan hasil timbal balik atas kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang ber-bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada sekolah. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada guru (Apriliyani and Meilani 2021).

METHODS

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PAUD Swasta di Jakarta Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan sejak bulan Maret sampai dengan September 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PAUD di Jakarta Selatan dengan jumlah guru sebanyak 1.619 orang. Sampel pada penelitian ini adalah 94 guru di PAUD Swasta di Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah budaya kerja organisasi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas guru (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas; dan studi dokumen. Data yang telah diperoleh kemudian dilakukan analisis dengan uji prasyarat analisis dan teknik analisis data linier berganda.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Deskripsi Analisis dan Hasil Penelitian

Pengumpulan data telah dilakukan terhadap guru PAUD swasta di Jakarta Selatan. Kemudian dilakukan analisis data pada kegiatan dengan angket menggunakan SPSS versi 24 untuk mengetahui pengaruh dari budaya kerja organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap produktivitas guru. Sebelum menjelaskan data masing-masing variabel dan melakukan uji coba hipotesis, terlebih dahulu menjelaskan hasil dari uji coba instrumen yang dilakukan di PAUD swasta di Jakarta Selatan berikut hasil coba instrumen yaitu:

1. Uji validitas

Syarat penting yang harus ada pada sebuah angket adalah harus valid dan reliabel. Sebuah angket diujikan terlebih dahulu untuk mengetahui apakah persyaratan yang terdapat pada angket sudah valid atau reliabel. Jika sebuah pernyataan pada angket sudah dikatakan valid dan reliabel, maka instrumen angket tersebut dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Kriteria dalam pengujian jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi yang digunakan sebesar 5% maka alat tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan Software SPSS 24 dengan kriteria reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,361$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Kriteria
1	Budaya Kerja Organisasi	0.887	0.361	Reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.964	0.361	Reliabel
3	Kompensasi	0.813	0.361	Reliabel
4	Produktivitas	0.967	0.361	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel/ konsisten untuk digunakan dalam penelitian. Pengumpulan penelitian ini dengan memberikan instrument angket pada guru PAUD swasta di Jakarta Selatan. Perbandingan skala likert setiap butir pernyataan dinilai SS (5), S (4), R (3), TS (2), STS (1).

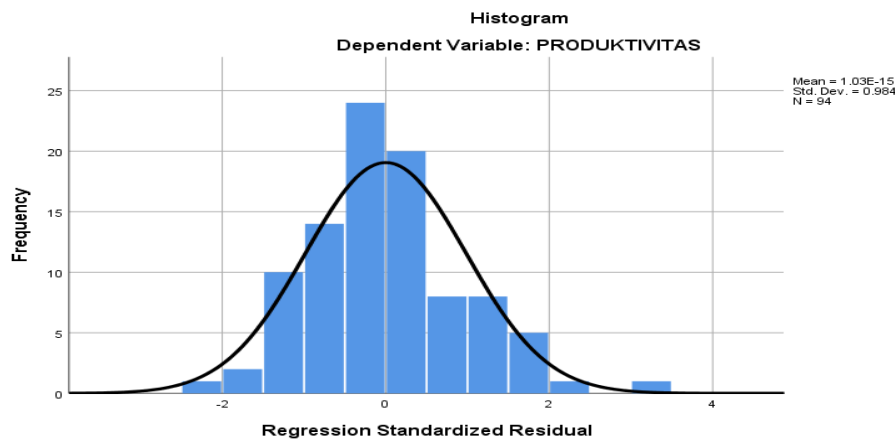
Analisis Data/ Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya, maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini perlu dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Kenormalan data peneliti dengan menggunakan pendekatan histogram uji *Kolmogorv-Smirnov* dengan bantuan program SPSS dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Pada Gambar 1 histogram di atas, terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas guru.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.03282744
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.034
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada tabel 2 di atas hasil uji normalitas dengan pendekatan uji *Kolmogorov Smirnov* bahwa data residual berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig* (2-tailed) $0,200 > 0.05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,10$ atau VIF < 5 .

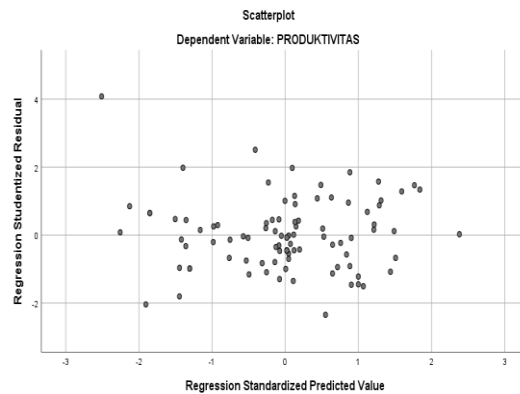
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	N	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig.
Budaya Kerja Organisasi	152	0.078	0.093
Kepemimpinan Kepala Sekolah	152	0.060	0.200
Kompensasi	152	0.083	0.059
Produktivitas	152	0.068	0.200

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* > 0,10 serta nilai VIF < 5 yang berarti variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan pendekatan grafik.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas guru berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.831	6.932		1.995	.049
	BUDAYA KERJA ORGANISASI	.037	.147	.035	.249	.804
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	-.504	.467	-.160	-1.080	.283
	KOMPENSASI	.059	.097	.069	.603	.548
a. Dependent Variable: Abs RES						

Dilihat dari tabel 4 di atas, nilai signifikansi > 0,05 artinya variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas guru PAUD Swasta di Jakarta Selatan. Adapun hasil pengujian disajikan pada tabel dibawah ini.

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS, didapat pada *Coefficients* dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	101.103	10.995		9.196	.000
	BUDAYA KERJA ORGANISASI	1.278	.233	.637	5.496	.000
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	-1.061	.740	-.175	-1.434	.155
	KOMPENSASI	.228	.154	.139	1.479	.143
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS						

Berdasarkan tabel 5 di atas, model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{PRODUKTIVITAS} = 101.103 + 1.278 \text{ BUD} - 1.061 \text{ KEP} + 0.228 \text{ KOM}$$

Keterangan:

BUD: X1 variable independent (budaya kerja organisasi)

KEP: X2 variable independent (kepemimpinan kepala sekolah)

KOM: X3 variable independent (kompensasi)

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk menguji apakah variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru pada PAUD Swasta di Jakarta Selatan. Adapun hasil pengujian disajikan pada tabel Anova dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7896.895	3	2632.298	14.997	.000 ^b
	Residual	15796.477	90	175.516		
	Total	23693.372	93			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA KERJA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH						

Berdasarkan tabel 6 di atas, menunjukan nilai F_{hitung} sebesar 14.997 > nilai F_{tabel} sebesar 2.70, dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di PAUD Swasta di Jakarta Selatan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas guru di PAUD Swasta di Jakarta Selatan. Hasil pengujian disajikan pada tabel *model summary* dibawah ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.311	13.24826
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA KERJA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH				

Pada tabel 7 di atas, menunjukan nilai $R Square$ sebesar 0.311 atau 31.1% hal ini berarti variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi sebesar 31.1% memberikan kontribusi terhadap produktivitas guru dan sisanya sebesar 68.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh pada produktivitas guru di PAUD Swasta di Jakarta Selatan, berdasarkan hasil pengolahan dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. (Hasil)	$\alpha = 5\%$	Kesimpulan
1	Budaya Kerja Organisasi	5.496	1.98	0.000	< 0.05	Berpengaruh Signifikan
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	-1.434	1.98	0.155	< 0.05	Tidak Berpengaruh Signifikan
3	Kompensasi	1.479	1.98	0.143	< 0.05	Tidak Berpengaruh Signifikan

- Variabel budaya kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.496 > nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada PAUD Swasta di Jakarta Selatan.
- Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1.434 < nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.155 > 0.000$, maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas guru pada PAUD Swasta di Jakarta Selatan.
- Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.479 < nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.050 > 0.000$, maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas guru pada PAUD Swasta di Jakarta Selatan.

DISCUSSION

Hasil dari uji coba data menyimpulkan bahwa item pernyataan angket tentang pengaruh dari budaya kerja organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap produktivitas guru di PAUD swasta di Jakarta Selatan dinilai valid dan reliabel. Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan software SPSS, didapat pada *Coefficients* dapat diambil kesimpulan nilai konstanta sebesar 101.103 yang artinya jika variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi dianggap nol maka variabel produktivitas guru sebesar 101.103. Nilai koefisien variabel budaya kerja sebesar 1.278 yang artinya jika variabel budaya kerja meningkat satu satuan, dan variabel kepemimpinan kepala sekolah juga kompensasi dianggap konstan, maka variabel produktivitas guru akan meningkat sebesar 1.278. Nilai koefisien variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar -1.061 yang artinya jika variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu satuan, dan variabel budaya kerja dan kompensasi dianggap konstan, maka variabel produktivitas guru akan menurun sebesar 1.061. Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0.228 yang artinya jika variabel kompensasi meningkat satu satuan, dan variabel budaya kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dianggap konstan, maka variabel produktivitas guru akan meningkat sebesar 0.228.

Dalam uji hipotesis secara simultan (uji F), menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14.997 > nilai F_{tabel} sebesar 2.70, dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di PAUD Swasta di Jakarta Selatan.

Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.496 > nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada PAUD Swasta di Jakarta Selatan. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1.434 < nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.155 > 0.000$, dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas guru pada PAUD Swasta di Jakarta Selatan. Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.479 < nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.050 > 0.000$, maka dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh negatif

Nilai *R Square* sebesar 0.311 atau 31.1% hal ini berarti variabel budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi sebesar 31.1% memberikan kontribusi terhadap produktivitas guru dan sisanya sebesar 68.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dapat disimpulkan variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dengan melihat nilai *Standardized Coefficients* nilai terbesar terdapat pada variabel budaya kerja yaitu 5.496, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas guru.

Penelitian sebelumnya memiliki peran penting sebagai acuan bagi penelitian-penelitian yang sedang berlangsung, menghasilkan peningkatan dalam teori-teori yang digunakan untuk menganalisis penelitian yang dilakukan saat ini. Meskipun tidak ada penelitian yang memiliki judul yang sama dengan penelitian ini, tetapi karya-karya penelitian dengan fokus tertentu dapat dijadikan sebagai sumber referensi dengan mengembangkan dan meluaskan penelitian. Berikut adalah beberapa artikel ilmiah yang relevan dengan penelitian:

(Kevin Indajang, Jufrizen, & Azuar Juliandi, 2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar”. Penelitian ini diperoleh penyebaran kuesioner kepada 98 guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural parsial (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru tidak memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru, kompetensi guru tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dari Yayasan Sultan Agung Pematangsiantar.

(Diana Fachrurazi, 2022) berjudul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Islam Se-Kabupaten Malang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan kinerja guru. Dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 59 orang. Sementara untuk uji hipotesis digunakan teknik analisis regresi logistik ordinal. Hasil analisis data membuktikan bahwa (1) ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi uji wald yang mempunyai besaran 0,007; (2) ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi uji wald yang mempunyai besaran 0,102; (3) ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil uji odds ratio yang mempunyai besaran nilai signifikansi 1,68 dan 2,16. Yang berarti bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah 1,68 kali terhadap peningkatan kinerja guru, dan 2,16 kali berpengaruh bersama-sama. Adapun besaran pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi 62% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil model regresi logistik pada Nagelkerke yang mempunyai besaran Adjusted R Square sebesar 0,620. Dengan demikian, kompetensi manajerial dan budaya organisasi mempunyai andil cukup besar terhadap peningkatan kinerja guru sehingga sudah menjadi keharusan bagi kepala sekolah untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi manajerial dan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja.

(Meilidayani & Ahmad Yudhira, 2023) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMP Swasta Al Washliyah 20 Medan”. Tujuan penelitian untuk mengetahui secara parsial maupun serentak pengaruh gaji dan fasilitas kerja Terhadap Produktivitas kerja guru pada SMP Swasta Al Washliyah 20 Medan. Penelitian ini deskriptif kuantitatif instrumen kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 35 orang guru dengan teknik sampel jenuh maka sampel 35 orang. Hasil penelitian yaitu nilai thitung Fasilitas kerja 2,303, nilai ttabel 2,032; nilai thitung > ttabel dan sighitung < sigtabel (2,303 > 2,032) dan (0,000 < 0.05). Nilai thitung Gaji 5,777, nilai ttabel 2,032; nilai thitung > ttabel dan sighitung < sigtabel (5,777 > 2,032) dan (0,000 < 0.05). Nilai Fhitung Fasilitas dan Gaji 93,207, nilai Ftabel 2,882; nilai Fhitung > Ftabel dan sighitung < sigtabel (93,207 > 2,882) dan (0,000 < 0.05). Nilai Rsquare yaitu 0.853 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 85.30%, artinya variabel bebas memberi sumbangsih besar guna menguraikan tentang Produktivitas kerja guru sebesar 85.30 % sisa 14.70% di pengaruhi faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja guru pada SMP Swasta Al Washliyah 20 Medan, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja guru pada SMP Swasta Al Washliyah 20 Medan dan serentak gaji dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja guru pada SMP Swasta Al Washliyah 20 Medan.

(Arif Dwi Rachmawati & Rindaningsih, 2023) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hipotesis terhadap pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Guru merupakan salah satu peran yang sangat penting di dalam Lembaga Pendidikan karena guru akan mendidik dan membimbing siswa yang merupakan generasi bangsa selanjutnya. Oleh karena itu kinerja guru harus diperhatikan agar guru dapat mendidik dan membimbing siswa dengan optimal. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja guru adalah dengan memberi motivasi dan kompensasi. Diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi dan motivasi dalam bentuk moneter ataupun non moneter bisa mengoptimalkan kinerja guru secara signifikan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Literatur review atau Library Research. Penggunaan metode ini bertujuan untuk membandingkan artikel-artikel sebelumnya agar mendapatkan hipotesis baru yang akan digunakan atau diuji di penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja guru.

(Khafsah Situmorang, Ropida Batubara, Wahyu Ningsih & Nurhasanah Nasution, 2022) berjudul “Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV)”. Penelitian ini dilatar belakangi, untuk menjalankan kegiatan belajar mengajar disuatu sekolah diperlukan seorang pendidik. Tenaga pendidik merupakan penentu utama keberhasilan dari proses pembelajaran yang dilaksanakan. Kinerja seorang guru dapat tercemin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula. Kompensasi menjadi salah satu faktor eksternal yang mampu meningkatkan kinerja guru. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, jenis tunjangan maupun fasilitas lainnya. Pemberian

kompensasi ini merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Dengan membangun sistem kompensasi yang baik maka kinerja guru dapat ditingkatkan. Oleh karena itu lembaga pendidikan perlu memperhatikan sistem kompensasi sebagai upaya meningkatkan kinerja guru yang dapat berdampak pada perbaikan layanan pendidikan bagi peserta didik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan studi kasus. Dengan prosedur pengumpulan data menggunakan: wawancara mendalam, dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, penyediaan data dan penarikan kesimpulan.

(Setia Tjahyanti & Nurafni Chairunnisa, 2020) berjudul “Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel seperti, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah Deskriptif dan Kausalitas. Pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 82 karyawan yang merupakan karyawan tetap pada Human Resources and Facility Management Directorate pada PT Gramedia Asri Media Kantor Pusat Jakarta. Metode sampling penelitian ini menggunakan Sampling Purposive. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

(Tarisa Anjani, Zulfa Faiqotul Afridah, Alta Azqia Nadhila, Siti Maghfirotul Hasana & Imron Fauzi, 2022) berjudul “Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar”. Kebijakan kompensasi guru di Indonesia masih diperdebatkan. Hal ini sangat penting karena kami percaya bahwa peran guru adalah membentuk kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya untuk menaikkan gaji guru, bagaimanapun, tidak dapat dilakukan secara instan, tetapi harus dilakukan secara bertahap. Guru hendaknya meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan meningkatkan kualitasnya masing-masing. Penelitian ini divalidasi dan dievaluasi dengan survei literatur dan data dari berbagai sumber seperti jurnal dan makalah akademis yang relevan dengan topik pembahasan. Yang kemudian dikaji lebih mendalam atau di analisis sehingga memperoleh data yang diperoleh kajian. Dikajian, dikaji lebih mendalam atau analisis sehingga mereka memperoleh data yang akurat. Dengan demikian kesenjangan kompetensi seorang guru dapat dicapai dari seorang pengajar itu sendiri. melalui meningkatkan kemampuan atau meningkatkan kapasitas diri dari seorang pengajar itu sendiri.

(Hamzah Dwi Handoko, 2021) berjudul “Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Melayani dan Efikasi Diri”. Hasil penelitian telah secara konsisten menemukan bahwa produktivitas kerja guru adalah faktor terpenting dari komponen sekolah yang memiliki pengaruh pada langsung terhadap pembelajaran siswa. Penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan produktivitas kerja guru melalui penguatan kepemimpinan melayani dan efikasi diri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Populasi penelitian ini berjumlah 208 guru tetap yayasan (GTY) di SMA swasta se-Kota Bogor. Sampel penelitian sebanyak 137 responden ditentukan dengan rumus Taro Yamane dipilih menggunakan teknik proporsional random sampling. Data dianalisa menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana untuk menguji 3 hipotesis. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: pertama, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan melayani dengan produktivitas kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,785$. Kedua, terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan produktivitas kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,669$. Ketiga, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan melayani dan efikasi diri secara bersama sama dengan produktivitas kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,809$. Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan pada indikator indikator dalam kepemimpinan melayani kepala sekolah dan efikasi diri guru.

(Metta Virya Monica, Zaenab Hanim & Yudo Dwiyono, 2023) berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Samarinda”. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan produktivitas kinerja guru di SMP Swasta Samarinda. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif, data diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru sebagai informan penelitian, juga observasi dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan

menggunakan model analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah berjalan dengan optimal, kepala sekolah menyusun perencanaan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah berjalan secara sistematis dan guru merasakan pendampingan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Perencanaan tindak lanjut dilakukan dengan mencatat kekurangan selama observasi kelas, memanggil guru yang bersangkutan secara pribadi, dan mendiskusikan hasilnya melalui rapat dewan guru. Perencanaan kepala sekolah yang baik akan dapat mempercepat peningkatan kinerja guru, hal ini juga akan berdampak positif bagi sekolah dan siswa untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

(Ida Safrina, 2023) berjudul “Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Pada Implementasi Bimbingan Individual Di SMP Negeri 3 Muntok”. Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Langkah-langkah pelaksanaan bimbingan individual oleh kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru di SMP Negeri 3 Muntok, dan (2) Besarnya peningkatan produktivitas kerja guru setelah pelaksanaan bimbingan individual dikembangkan oleh kepala sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah yang dianalisis dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 3 Muntok pada tahun 2019. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: (A) Pelaksanaan bimbingan individual dapat dikembangkan dengan mendasarkan langkah-langkah: (1) Bimbingan pengembangan model pembelajaran melalui studi banding dan perencanaan tindak lanjut, diikuti dengan bimbingan analisis SWOT; (2) Bimbingan penyelenggaraan administrasi pendidikan, diikuti dengan pemberian *feedback* secara langsung atas hasil kerja guru; (3) Bimbingan lanjutan menetapkan target yang handal, dikembangkan dengan evaluasi bersama atas target program guru lain yang juga mengalami masalah yang sama; (4) Bimbingan cara melaksanakan kerja sama dengan guru lain secara lebih dalam, sampai pada kemampuan menunjukkan bahan-bahan yang dibutuhkan guru lain; (5) Bimbingan strategi kerja yang efektif dan efisien, yang dikembangkan dengan pelatihan menetapkan angka kuantitas yang optimal dan cara pengukurannya yaitu melalui teknik scoring; (6) Mengembangkan bimbingan motivatif; (7) Membangun kemandirian sehingga guru terhindar dari aktivitas berbasis plagiasi, dan bimbingan membuat perencanaan yang efektif; (8) Bimbingan membuat perencanaan kerja yang efektif ditambah dengan aspek inovatif; (9) Mendorong guru melaksanakan program-program peningkatan kompetensi guru melalui seminar dan workshop dilanjutkan dengan implementasi hasil pengalaman baru dari kegiatan guru; (B) Pelaksanaan bimbingan individual mampu meningkatkan produktivitas kerja guru di sekolah oleh karena terselesaikannya permasalahan-permasalahan guru dalam pengembangan maupun pelaksanaan program-program pembelajaran di sekolah.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru PAUD Swasta di Jakarta Selatan selama periode tahun ajaran 2019-2023.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru PAUD Swasta di Jakarta Selatan selama periode tahun ajaran 2019-2023.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru PAUD Swasta di Jakarta Selatan selama periode tahun ajaran 2019-2023.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAUD Swasta di Jakarta Selatan selama periode tahun ajaran 2019-2023.

REFERENCES

Abdul Ghofar. (2022). *Komitmen Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal GICI Keuangan dan Bisnis, 14(2).

- Ahmad D Marimba. (1987). *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Al-Ma'arif.
- Anjani, T., Afridah, Z. F., Nadhila, A. A., Hasana, S. M., & Fauzi, I. (2022). Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru dan Implikasinya terhadap Kinerja Mengajar. *Al-Ibrah: Jurnal Pendidikan dan Keilmuan Islam*, 7(2), 45–62.
- Antariksa, Y., & Chun, B. Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Bisnis Almatama*, 1(1), 1–16.
- Bailey, C. (2016). *The Productivity Project*.
- Bara, A., Ningsih, P. R., Azzahra, S. F., & ... (2023). Upaya Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru oleh Kepala MTsN Binjai. *Jurnal Pendidikan*, 7, 31617–31623.
- Cal Newport. (2016). *Rules for Focused Success in a Distracted World*.
- Chris Bailey. (2016). *The Productivity Project*.
- Clear, J. (2018). *An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones*.
- Daniel Pink. (2009). *The Surprising Truth About What Motivates Us*.
- Departemen Agama RI. (2006). *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Devi, I., Sesmiarni, Z., Syafitri, A., & ... (2023). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Guru di MTsS Tigo Nagari. *Innovative Journal*, 3, 11401–11410.
- Dwi, A., & Rindaningsih. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *PERISAI*, 2(1), 137–145.
- Fachrurazi, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.
- Fais Satrianegara. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasbullah. (2006). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Henry Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hibana S. Rahman. (2002). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: PGTKI Press.
- Imran Manan. (1989). *Antropologi Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- James H. Stronge. (2018). *Qualities of Effective Principals*.
- Joy A. Palmer (Farid Assifa, penerj.). (2006). *Fifty Modern Thinkers on Education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI. (2023). Perdirjen GTK No. 2626/B/HK.04.01/2023.
- Lamawi, A. (2013). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Minat Belajar Matematika.
- Meilidayani, M., & Yudhira, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 1–15.
- Munawaroh, H. C. (2019). *Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Skripsi IAIN Ponorogo.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*.
- Robin Sharma. (2018). *Own Your Morning. Elevate Your Life*.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 47–57.
- Sudirman N. dkk. (1992). *Ilmu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sutrisno, Fazlur Rahman. (2006). *Kajian Terhadap Metode, Epistemologi, dan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tjahyanti, S. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Media Bisnis*, 12(2), 1–6.
- Ulrich, D. (2012). *Six Competencies for the Future of Human Resources*.