



**DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, PELATIHAN KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU TETAP
SMP PLUS CORDOVA BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Vindha Ayu Novitasari

NPM. 21801081424



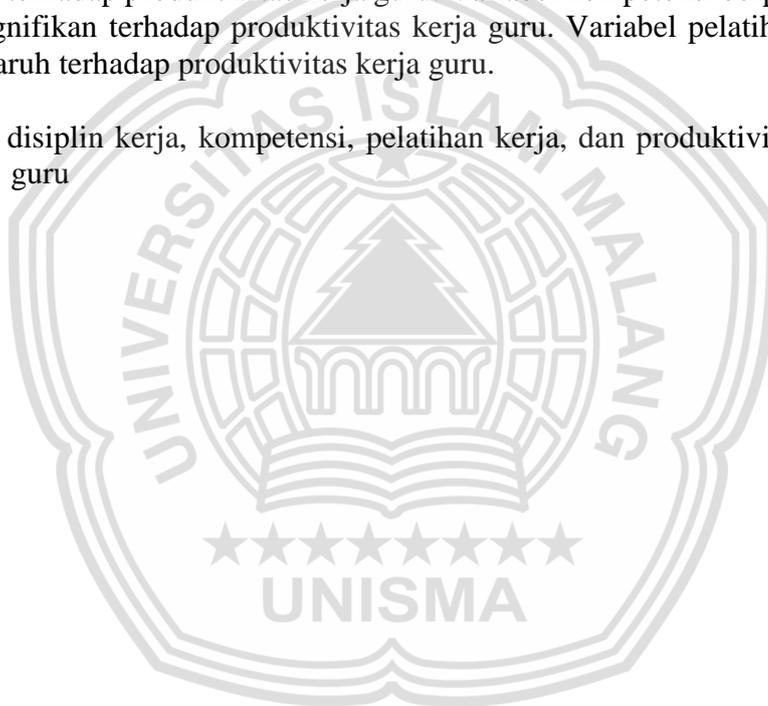
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja, produktivitas kerja dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Corodova Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi yang berjumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan enam indikator, kompetensi empat indikator, pelatihan kerja lima indikator, dan produktivitas kerja lima indikator. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

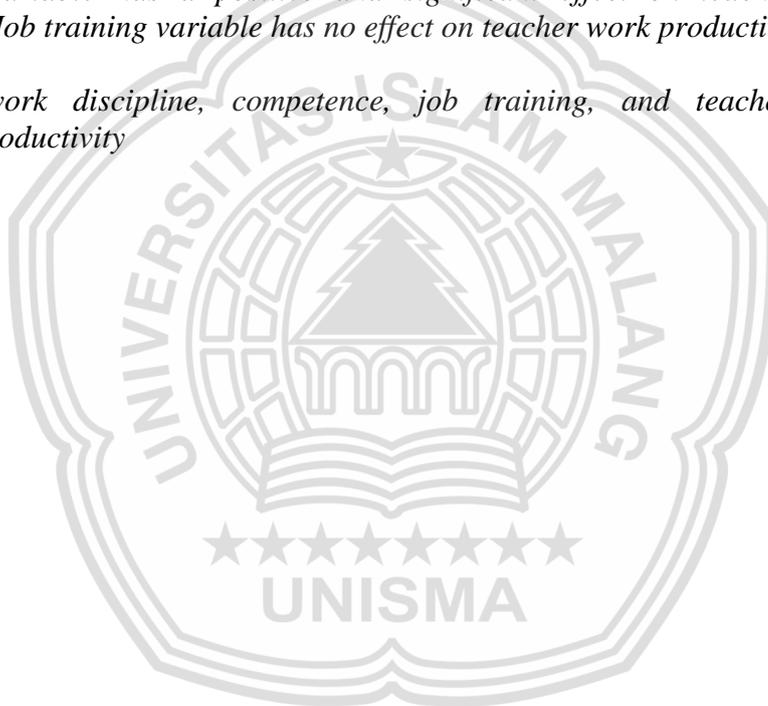
Kata kunci : disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja guru



ABSTRACT

This study aims to describe work discipline, competence, job training, work productivity and analyze the effect of work discipline, competence, job training on the work productivity of permanent teachers at SMP Plus Corodova Banyuwangi. This study used a saturated sample, namely the permanent teachers of SMP Plus Cordova Banyuwangi, amounting to 36 people. Data collection techniques using a questionnaire with a likert scale. The work discipline variable is measured by using six indicators, competency four indicators, job training five indicators, and work productivity five indicators. The results of this study indicate that simultaneously work discipline, competence, job training have a positive and significant effect on work productivity. The results of this study also show that the work discipline variable has a positive and significant effect on teacher work productivity. The competence variable has a positive and significant effect on teacher work productivity. Job training variable has no effect on teacher work productivity.

Keywords: *work discipline, competence, job training, and teacher work productivity*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi elemen yang paling penting dalam segala aspek kehidupan yang memposisikan sumber daya manusia dalam fungsinya sebagai investasi pembangunan. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mengaktualisasikan dan memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu mengelola dirinya sendiri dan segala potensi eksternal untuk mencapai tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Berdasarkan pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia berperan sebagai alat manajerial untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Benjamin dkk, 2017:19).

Sumber daya manusia di era saat ini dituntut memiliki kualitas dan keterampilan yang lebih tinggi mulai dari pengetahuan, wawasan, kemampuan, dan sikap sehingga mampu beradaptasi, berdaya saing kompetitif, dan profesional dalam menghadapi perubahan global di dunia kerja. Sumber daya manusia dituntut mampu berkompetisi untuk selalu menunjukkan yang terbaik karena hanya yang terbaik yang akan bertahan dalam menghadapi segala fase perubahan, apabila mereka tidak memiliki daya saing yang kuat maka mereka akan semakin tertinggal. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka peluang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya juga semakin besar.

Lembaga pendidikan sebagai prioritas utama dalam mencetak dan membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Guru sebagai sumber daya manusia sekaligus aset berharga yang dimiliki oleh lembaga pendidikan berperan sebagai aktor utama dalam pembangunan sistem pendidikan yang lebih adaptif, inklusif, serta lebih tahan terhadap disrupsi yang semakin cepat. Guru juga menjadi kunci revolusi pendidikan di masa yang akan datang sehingga di masa sekarang guru dituntut untuk selalu kreatif, inovatif, dan produktif selama proses pembelajaran. Tugas guru tidaklah mudah. Guru diwajibkan memiliki kualitas diri yang mumpuni sehingga dapat mencetak dan membangun peserta didik yang juga berkualitas. Pembentukan dan pembangunan kualitas sumber daya manusia yang baik memerlukan kesungguhan dan ketekunan yang berkelanjutan. Kesadaran serta semangat untuk terus meningkatkan kualitas diri menjadi kunci strategis yang perlu dimiliki oleh seorang guru.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada SMP Plus Cordova Banyuwangi, sekolah tersebut juga aktif dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas kerja guru dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi, mengadakan evaluasi mingguan guna mengontrol hasil kerja guru selama satu minggu ke belakang dan merencanakan target kerja guru selama satu minggu ke depan, memberikan pelatihan, perekrutan guru-guru muda dengan kualifikasi pendidikan minimal sarjana, mempunyai kemampuan manajerial yang baik, serta mempunyai kemampuan IT yang mumpuni.

Perubahan sistem pembelajaran saat ini ke era digital berdampak pada sikap dan metode kerja guru dalam pelaksanaan dan penyampaian materi pelajaran ke

peserta didik. Guru diwajibkan dapat memanfaatkan teknologi dengan baik karena hampir semua mata pelajaran menggunakan aplikasi belajar seperti *google classroom*, *zoom meeting*, dan *google meet* sebagai fasilitas pendukung proses pembelajaran. Dengan demikian guru setidaknya dituntut dapat mengoperasikan *microsoft office* seperti *word*, *excel*, *powerpoint* dengan baik guna mempermudah guru dalam menyampaikan dan menyajikan materi pelajaran sehingga peserta didik juga dapat memahami materi dengan baik dan tepat.

Dengan demikian, mempunyai guru yang handal akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai sehingga diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif guna menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016:14). Dapat diartikan bahwa produktivitas memiliki peran penting bagi guru di sekolah. Dengan tingkat produktivitas kerja guru yang tinggi akan menunjang efektivitas dan efisiensi guru dalam melakukan pekerjaannya sehingga memperbesar peluang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Sementara itu, target SMP Plus Cordova Banyuwangi sendiri adalah memberikan layanan lembaga pendidikan yang bermutu sehingga mampu mewujudkan generasi yang *qur'ani*, mandiri, dan berprestasi. SMP Plus Cordova berkomitmen untuk menerapkan beberapa kebijakan seperti jam kerja guru yaitu jam datang dan pulang di waktu yang sama. Namun masih terdapat guru yang belum *ter-upgrade* sikap dan kemampuannya seperti terkadang terdapat guru-guru yang izin pulang sebelum waktunya dikarenakan kepentingan pekerjaan maupun kepentingan personal. Selain itu,

ketidakhadiran guru-guru saat pelatihan rutin bahasa Inggris, bahasa Arab, dan kitab mewajibkan guru-guru mengejar materi pelatihan yang tertinggal dimana pelatihan-pelatihan tersebut bertujuan untuk menambah pengetahuan guru-guru sehingga dapat menyampaikan materi pembelajaran berdasarkan pada ilmu umum maupun agama. Apabila guru sering izin saat jam kerja dan kegiatan terkait pekerjaannya maka secara otomatis waktu dan proses pembelajaran juga akan berkurang dan materi pelajaran tidak dapat tersampaikan dengan optimal sehingga produktivitas kerja guru itu sendiri juga akan terganggu. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja guru yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan pelatihan kerja.

Disiplin merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi (Hasibuan, 2017:193). Disiplin kerja yang baik diaktualisasikan dengan pengerjaan tugas, kewajiban, dan wewenang yang diberikan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan target yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga meminimalisir terjadinya kelalaian dan penyimpangan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka akan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, disiplin kerja sangat perlu diterapkan oleh guru agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target guna mencapai keberhasilan atau produktivitas kerja guru itu sendiri. Pernyataan tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja artinya menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja yang dimiliki guru maka semakin meningkat pula produktivitas

kerja begitupun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka produktivitas kerja guru juga akan rendah (Nusran dkk, 2018; Sulistyaningsih, 2018; Ariani dkk, 2020; Syafriadi, 2020).

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dengan didukung oleh sikap kerja yang baik (Wibowo, 2016:271). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru Pasal 3 disebutkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dengan demikian, tingkat kompetensi guru dapat menunjang produktivitas kerja guru secara efektif dan efisien. Fakta empiris yang mendukung bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamdani dan Krismadinata (2017) serta Syelviani (2018) bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku pegawai (Kasmir, 2017:126). Pelatihan dapat memberi manfaat kepada guru seperti membantu membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan memecahkan masalah pekerjaan, meningkatkan motivasi, mendorong pengembangan diri, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kemandirian dalam bekerja. Pelatihan berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja (Widodo, 2015:84). Pernyataan tersebut

diperkuat dengan fakta empiris yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru (Anisah, 2017; Aqsa, 2018).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Disiplin Kerja, Kompetensi, Pelatihan Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Guru Tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang penelitian di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja guru?
2. Bagaimana disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru?
4. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru?
5. Bagaimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja guru.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pemikiran, pengetahuan tambahan, informasi, wawasan dalam perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang produktivitas kerja guru. Selain itu, dapat dijadikan referensi/rujukan peneliti lain yang akan meneliti topik sama.
2. Sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan langkah yang tepat untuk diterapkan dan diimplementasikan SMP Plus Cordova ke depan terkait dengan usaha peningkatan produktivitas kerja guru dengan memperhatikan variabel penunjang yang dalam hal ini adalah disiplin kerja, kompetensi, dan pelatihan kerja guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi maka dapat ditarik simpulan yaitu sebagai berikut:

1. Simpulan dari implementasi deskripsi yaitu:
 - a. Variabel disiplin kerja indikatornya adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja, kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian. Variabel disiplin kerja direfleksikan oleh indikator kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja dengan pernyataan yaitu sebagai guru, saya taat pada peraturan sekolah.
 - b. Variabel kompetensi indikatornya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Variabel kompetensi direfleksikan oleh indikator kompetensi kepribadian dengan pernyataan yaitu sebagai guru, saya dituntut menjadi teladan bagi peserta didik.
 - c. Variabel pelatihan kerja indikatornya adalah pelatih/instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan. Variabel pelatihan kerja direfleksikan oleh indikator peserta pelatihan dengan pernyataan yaitu sebagai guru, saya semangat mengikuti proses pelatihan dan tujuan pelatihan dengan pernyataan

yaitu pelatihan memberi keterampilan kepada saya sesuai kebutuhan pekerjaan.

- d. Variabel produktivitas kerja indikatornya adalah merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Variabel produktivitas kerja direfleksikan oleh indikator membimbing peserta didik dengan pernyataan yaitu sebagai guru, saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya apabila ada hal yang belum dipahami.
2. Disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi.
3. Disiplin kerja yang terdiri dari indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja, kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi.
4. Kompetensi yang terdiri dari indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi.
5. Pelatihan kerja yang terdiri dari indikator pelatih/instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan

dinyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi.

1.1 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi peneliti selanjutnya yang meneliti topik sama. Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu penelitian ini hanya dilakukan di SMP Plus Cordova Banyuwangi sehingga untuk hasil dari penelitian ini hanya dapat digunakan untuk SMP Plus Cordova Banyuwangi saja.

1.2 Saran

1. Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik sama sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi variabel produktivitas kerja guru maupun produktivitas kerja dari subjek lain untuk sebuah lembaga.

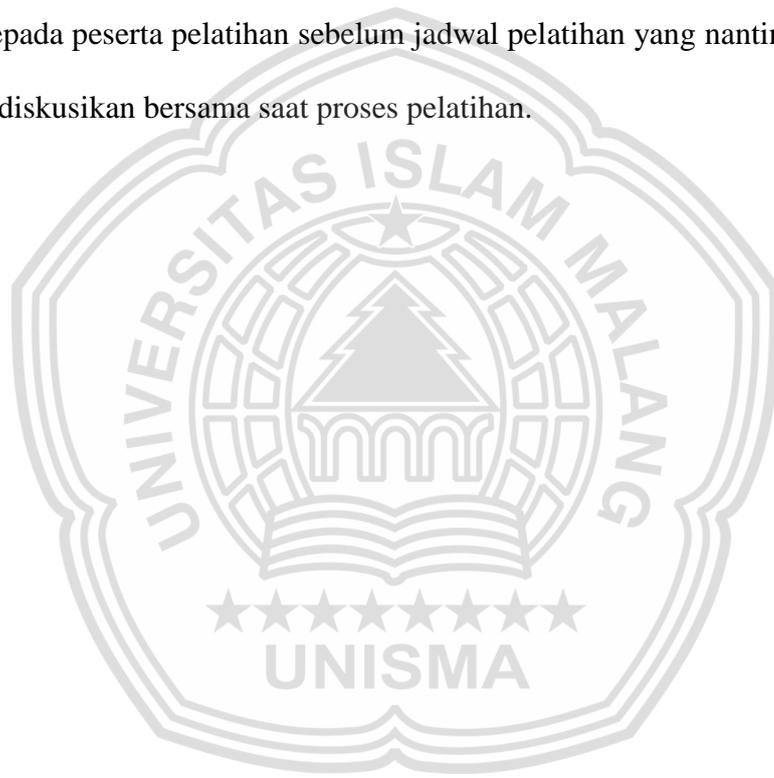
2. Saran untuk sekolah

- a) Perihal disiplin kerja, saran untuk sekolah adalah perlu adanya penegasan dalam aturan kerja dan perbaikan secara keseluruhan sehingga antara satu sistem dan sistem yang lain saling mendukung sehingga terciptanya kekompakan dalam kedisiplinan kerja guru karena kekompakan dalam kedisiplinan sangat diperlukan dalam pendidikan. Sekolah perlu meningkatkan arahan dan pengawasan terkait disiplin kerja guru sehingga dapat meminimalisir kesalahan, penyelewengan,

maupun pelanggaran yang berpotensi merugikan sekolah. Selain itu, sekolah disarankan untuk memperhatikan laporan kerja harian guru karena pernyataan ini mendapatkan nilai terendah. Saran untuk sekolah yaitu dengan mengubah sistem penulisan laporan kerja harian manual menjadi sistem otomatisasi sehingga memudahkan sekolah dalam proses pengecekan dan memudahkan guru-guru dalam menulis laporan kerja harian.

- b) Perihal kompetensi, saran untuk sekolah adalah perlu membuat evaluasi bulanan guru seperti kuesioner persepsi siswa terhadap guru terkait penguasaan kelas. Tanggapan siswa dapat dijadikan bahan evaluasi sehingga proses pembelajaran yang dilakukan dapat optimal, efektif, dan efisien serta peserta didik dapat memahami sepenuhnya materi pelajaran yang disampaikan. Sekolah dapat membuat standar semua guru tetap harus mempunyai kemampuan berbahasa seperti bahasa Inggris atau bahasa Arab sehingga mutu peserta didik dan sekolah juga akan meningkat. Selain itu, sekolah disarankan untuk memperhatikan keaktifan guru dalam membantu peserta didik mengembangkan potensinya karena pernyataan ini mendapatkan nilai terendah. Saran untuk sekolah yaitu meningkatkan program merdeka belajar sehingga sekolah, guru-guru, dan peserta didik bebas berinovasi dan bertindak dalam proses belajar.
- c) Perihal pelatihan kerja, saran untuk sekolah adalah agar pelatihan dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan serta menggunakan metode pelatihan praktik yang menyenangkan dan menarik namun tetap

serius dan tentunya melibatkan peserta pelatihan secara aktif sehingga materi pelatihan benar-benar dapat tersampaikan dengan maksimal. Selain itu, sekolah disarankan untuk memperhatikan materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan guru karena pernyataan tersebut mendapatkan nilai terendah. Saran untuk sekolah yaitu memberikan materi pelatihan tentang *creative problem solving and decision making* seperti memberikan studi kasus terkait pekerjaan guru kepada peserta pelatihan sebelum jadwal pelatihan yang nantinya akan didiskusikan bersama saat proses pelatihan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anisah, A. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Guru Pns pada SMPN 15 Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 14(2), 1-5.
- 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.
- Aqsa, M.A. (2018). Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Smk Kansai Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(4), 251-259.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Makassar: Aksara Timur.
- Benjamin, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZHR Publishing.
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*, Jakarta Barat: Indeks.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamdani, H., & Krismadinata, K. (2017). Kontribusi Kompetensi Dan Persepsi Tentang Supervisi Pembelajaran Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional dan Teknologi*, 17(2), 61-66.
- Haryono, T., & Khoiriyah, S. (2013). Pemberdayaan industri kecil dan menengah menuju kemandirian melalui pembinaan kewirausahaan. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1).
- Hasibuan, D.H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Hermawan, S., & Amirullah, A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- Imenda, S. (2014). Is there a conceptual difference between theoretical and conceptual frameworks?. *Journal of Social Sciences*, 38(2): 185-195.
- Indrawan, R. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen Pembangunan, dan Pendidikan (Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2014). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Cetakan ke-2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA 27 Bone. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Presiden Republik Indonesia.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik. Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai. (2015). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Keenam*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2*, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-26*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih, S. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Jember. Lisan Al-Hal: *Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 12(2), 267-284.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafriadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 2(3).
- Sylviani, M. (2018). Analisis Pendidikan dan Kompetensi Guru Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja pada SDN 023 Tembilahan Kota. *Jurnal Analisis Manajemen*, 4(1), 37-46.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yamauchi, L. A., Ponte, E., Ratliffe, K. T., & Traynor, K. (2017). Theoretical and Conceptual Frameworks Used in Research on Family-School Partnerships. *School Community Journal*, 27(2), 9-34.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*.