

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU SMA SWASTA

Submit, 20-08-2022 Accepted, 06-12-2022 Publish, 16-12-2022

Muhamad Suhardi

Universitas Pendidikan Mandalika

Ardhysmart7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta di Kota Mataram tahun ajaran 2021/2022. Penelitian ini dilakukan pada periode semester ganjil tahun ajaran 2021/2022. Metode penelitian yang digunakan adalah survey. Populasi Penelitian adalah seluruh guru di SMA Swasta di Kota Mataram. Responden dipilih dengan teknik *simple random sampling* berjumlah 125 guru. Hasil penelitian, berdasarkan analisis didapatkan data bahwa; 1) Hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,575 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,422. Nilai ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap produktivitas guru berpengaruh kuat; 2) Hasil analisa korelasi sederhana antara etika kerja dengan produktivitas guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,541 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,363. Simpulan, berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa etika kerja terhadap produktivitas guru berpengaruh kuat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etika Kerja, Produktivitas Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work ethics on the work productivity of private high school (SMA) teachers in Mataram City in the 2021/2022 academic year. This research was conducted in the odd semester period of the 2021/2022 academic year. The research method used is a survey. The research population is all teachers in private high schools in the city of Mataram. Respondents were selected by simple random sampling technique totaling 125 teachers. The results of the study, based on the analysis obtained data that; 1) The results of a simple correlation analysis obtained a correlation coefficient of 0.575 and a path coefficient value of 0.422. This value indicates that organizational culture has a strong effect on teacher productivity; 2) The results of a simple correlation analysis between work ethics and teacher productivity obtained a correlation coefficient of 0.541 and a path coefficient value of 0.363. In conclusion, based on the results of research and data analysis, it shows that work ethic on teacher productivity has a strong effect.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethics, Teacher Productivity.

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan sehingga perlu mendapatkan perhatian sentral/utama dan pertama. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Sesuai dengan undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 yaitu, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan. Guru dituntut memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi agar tugas yang diemban mampu dijalani dengan maksimal dan terukur sesuai target. Tercapainya target dan tujuan pembelajaran bersumber dari guru yang mampu menempatkan dan memposisikan diri berada pada tingkat produktivitas yang mumpuni. Produktivitas seorang guru adalah merupakan cerminan kesuksesan dalam proses pembelajaran guna mencapai kualitas pembelajaran yang ditargetkan (Wahyuni, et al., 2019)

Adapun produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Alasan yang paling utama mengapa produktivitas menjadi hal yang penting adalah karena produktivitas merupakan nilai tambah, adanya standar kepuasan pelanggan yang makin tinggi, berkembangnya kompetisi yang makin ketat serta untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas berperan dalam dunia pendidikan. Secara tidak langsung produktivitas guru akan berdampak terhadap kualitas akademis maupun non-akademis siswa. Bila produktivitas guru tinggi maka prestasi belajar anak didik akan meningkat (Hambali: 2021). Bisa diartikan bahwa produktivitas guru memiliki peranan dalam mencetak lulusan yang berkualitas dari segi akademis maupun non-akademis sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini (Sanosra, et al., 2021)

Produktivitas mengajar guru diantaranya dapat dipengaruhi oleh profesionalisme guru, kepemimpinan partisipatif dari kepala sekolah dan pelatihan guru (Kidam., 2018). Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Hermandi, et al., 2020).

Kualitas pendidikan dapat dicapai apabila semua komponen pendidikan dapat berjalan sesuai dengan peranannya. Salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah adalah kepala sekolah. Dalam sistem pendidikan nasional, kepala sekolah merupakan manajer pendidikan yang langsung berhadapan dengan sasaran sistem pendidikan nasional.

Dalam kapasitasnya sebagai manajer sekolah setiap kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan siswa dan guru melalui prestasi belajar dan kelancaran

pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Peran tersebut dilaksanakan kepala sekolah secara langsung melalui kemampuan untuk berkekrativitas, inovasi dan pemecahan masalah, kemampuan untuk menciptakan suasana yang menjadikan siswa, guru dan staf untuk berprestasi dan membimbing semua anggota komunitas dalam menjalankan tugas dalam proses belajar mengajar (Minsih, et al., 2019).

Demikian kompleksnya organisasi tersebut, maka dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa khususnya dan masyarakat yang berkepentingan (*stakeholder*) pada umumnya organisasi sekolah perlu dikelola dengan baik. Semakin lama pendidikan semakin berkembang pesat dan persaingan semakin luas dengan diiringi semakin terbukanya informasi, oleh sebab itu lembaga pendidikan perlu menyadari adanya pergeseran dinamika internal dan tuntutan eksternal yang terjadi sehingga mampu bersaing di tingkat lokal maupun global.

Organisasi pendidikan sebagai bagian perkembangan tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan anggota organisasi dan organisasi tersebut sehingga komitmen anggota terhadap organisasi akan tinggi. Komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi akan meningkatkan etika kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja yang tinggi anggota organisasi dalam hal ini guru.

Produktivitas didefinisikan dalam hal pemanfaatan sumber daya, seperti bahan dan tenaga kerja. Dalam istilah sederhana, produktivitas adalah rasio output terhadap input. Sebagai contoh, produktivitas tenaga kerja dapat diukur sebagai unit yang diproduksi per jam tenaga kerja bekerja. Produktivitas erat kaitannya dengan kualitas, teknologi dan profitabilitas. Oleh karena itu, ada tekanan yang kuat pada peningkatan produktivitas dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan (a) input pengendalian, (b) proses perbaikan sehingga input yang sama menghasilkan output yang lebih tinggi, dan (c) dengan peningkatan teknologi.

Budaya organisasi merupakan refleksi nilai-nilai, keyakinan, dan sikap anggotanya dalam kerja. Budaya organisasi adalah apa yang pegawai rasakan dan bagaimana persepsi itu menciptakan keyakinan atau kepedulian, nilai-nilai dan harapan-harapan (Muis, et al., 2018). Budaya organisasi membentuk dan memperkuat sikap dan kebiasaan pegawai dengan menciptakan suatu sistem pengawasan pegawai selamanya. Budaya organisasi adalah pola dasar dari nilai kebersamaan dan asumsi-asumsi yang mengatur cara kerja pegawai dengan tujuan dan tindakan dan kesempatan suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai refleksi pemikiran tentang cara kerja yang dibentuk, apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima, dan kebiasaan dan tindakan apa yang didukung dan yang tidak. Budaya organisasi sebagai pengetahuan sosial bersama dalam organisasi mengenai aturan-aturan, norma-norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai. Budaya organisasi dapat diterima jika organisasi tersebut mampu mengidentifikasi diri dengan aturan, menerima aturan yang menunjukkan sesuatu yang benar untuk dilakukan; internalisasi nilai-nilai organisasi ketika percaya bahwa benar; dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Tirtayasa, 2019).

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana kinerja mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, efisiensi membahas penggunaan sumber daya (*input*) yang terlibat dalam mencapai hasil (*output*). Produktivitas ditujukan untuk menilai dengan aspek efisiensi

kinerja organisasi rasio *output* relatif terhadap *input*. Efektivitas adalah seberapa baik sebuah perusahaan mampu memenuhi kriteria tertentu seperti jadwal pengiriman dan kemampuan teknis. Kualitas adalah sejauh mana produk atau jasa memenuhi harapan pelanggan dan organisasi. Dalam hal tersebut diindikasikan bahwa konsep dari produktivitas mengandung makna pada pencapaian efektifitas kerja, efisiensi kerja dan kualitas kerja (Nani, et al., 2020).

Etika kerja diartikan sebagai persoalan-persoalan atau kebiasaan yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang berkenaan dengan hal yang baik (Bhastary: 2020). Guru yang memiliki etika kerja yang baik berarti guru tersebut memiliki kemampuan kerja yang profesional dalam bekerja. Hasil dari perhatian budaya ini adalah etos kerja bagi banyak orang, maksudnya bahwa mereka memandang kerja sebagai suatu yang sangat penting dan sebagai tujuan yang diinginkan dalam hidupnya, memelihara tetap menyukai kerja dan memperoleh kepuasan kerja dan biasanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi serta pada tujuannya. Etika kerja menaruh keyakinan, yang mencakup suatu keyakinan yang bermartabat dari semua pekerjaan, tidak menyukai kemalasan dan keikutsertaan diri, dan keyakinan bahwa jika bekerja keras maka akan diberi imbalan (Othman, et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana situasi budaya organisasi, etika kerja dan produktifitas kerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta di Kota Mataram, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan secara statistic budaya organisasi dan etika kerja terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta di Kota Mataram tahun ajaran 2021/2022.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *field research* dengan menggunakan pendekatan analisis jalur, karena metode ini bersifat kuantitatif maka pengolahan data menggunakan statistik. Populasi terjangkau penelitian ini adalah guru yang berstatus guru swasta yang mengajar SMA Swasta dengan jumlah 330 orang guru di Kota Mataram. Dari perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 125 guru SMA Swasta di Kota Mataram. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan instrument berbentuk kuesioner. Analisis data yang digunakan untuk penelitian adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap produktivitas. Hasil analisa korelasi sederhana antara budaya organisasi dengan produktivitas guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,575 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,422. Nilai ini memberikan pengertian bahwa budaya organisasi terhadap produktivitas guru berpengaruh kuat. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, antara lain:

Mohammadi (2020) menyebutkan bahwa *“The Tehran municipality of District 19 in terms of its organizational missions and strategic goals needs a well-constructed plan”*. Pada tempat penelitian di Kotamadya Tehran Distrik 19 berdasarkan misi dan tujuan strategi organisasinya membutuhkan rencana yang terkonstruksi dengan baik. Artinya, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap produktivitas dari pekerjanya. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa misi dan keterlibatan dalam pekerjaan memiliki skor rata-rata 3,14 dan 3,01 masing-masing sementara kemampuan beradaptasi dan kompatibilitas menunjukkan skor rata-rata dari 3.12 dan 3.07.

Olynick, et al (2020) menyampaikan hal yang penting dan krusial yakni *“The type of organizational culture was significantly related to stress, enjoyment of work and productivity. Employees working in a clan culture reported the lowest levels of stress, and highest levels of enjoyment and productivity, followed by those in the adhocracy and hierarchy cultures, lastly the market culture”*. Jenis budaya organisasi secara signifikan berhubungan dengan tingkat stress, kesenangan dalam kerja serta produktivitas kerja. Karyawan yang bekerja dalam sebuah budaya kelompok melaporkan tingkat tekanan stress yang rendah, dan mencapai level tertinggi dalam kesenangan kerja dan produktivitas. Hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan atau pegawai.

Risnawan (2018) mengungkapkan hasil penelitian yang menunjukkan ada pengaruh positif budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 30.61% sedangkan pengaruh di luar variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 69,39%.

Mahdiyeh, et al (2016) dalam hasil penelitiannya menyebutkan juga bahwa *“Finding showed organizational culture and its dimensions positively correlate with productivity. Organizational culture was a significant predictor of productivity ($\beta = .675$, $F = 240.436$, $p = .000$). this study would help to fill the literature gaps on organizational culture and productivity in public organizations in Iran. It also gives new indication to earlier researches about the importance of organizational culture in improving productivity”*. Temuan menunjukkan budaya organisasi dan dimensinya berkorelasi positif dengan produktivitas. Budaya organisasi merupakan prediktor produktivitas yang signifikan ($\beta = .675$, $F = 240.436$, $p = .000$). studi ini akan membantu untuk mengisi kesenjangan literatur tentang budaya organisasi dan produktivitas dalam organisasi publik di Iran. Hal ini juga memberikan indikasi baru untuk penelitian sebelumnya tentang pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas.

Pasaribu (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *“The situational leadership behavior, organizational culture and the implementation of human resource management strategy that have a significant effect simultaneously and partially to the increased productivity of private vocational training institutions in North Sumatera province”*. Perilaku kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan

secara simultan dan parsial terhadap peningkatan produktivitas lembaga pelatihan kejuruan swasta di Provinsi Sumatera Utara.

Produktivitas akan meningkat jika budaya dalam organisasinya tercipta dengan baik sehingga para pegawai dapat bekerja secara baik agar lebih produktif dan dapat memaksimalkan tugasnya. Berdasarkan pemikiran tersebut di atas diduga terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap produktivitas.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas

Dari hasil pengujian hipotesis yang kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif etika kerja terhadap produktivitas. Hasil analisa korelasi sederhana antara etika kerja dengan produktivitas guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,541 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,363. Nilai ini memberikan pengertian bahwa etika kerja terhadap produktivitas guru berpengaruh kuat. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian antara lain:

Berdasarkan hasil penelitian dari Sucitra (2021) yang menyatakan bahwa “Hasil uji variabel etos kerja nilai thitung 4,970 > ttabel 1,697 dengan signifikan 0,000 > 0,05, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari etos kerja terhadap produktivitas kerja”. Artinya, terdapat pengaruh positif etika kerja terhadap produktivitas dari guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang berjumlah 35 orang guru.

Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Khalifah & Ilmi (2020) yang menyebutkan bahwa “Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda”. Hal tersebut menegaskan hasil penelitian yang terdapat di penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif etika kerja terhadap produktivitas guru SMA Swasta di Kota Mataram.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2019) menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan dan positif etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan dari hasil thitung (2,919) > t table (1,99) dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara keselamatan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat dari F hitung sebesar 57,969 dengan probabilitas sig 0,000 < a 0,05, dengan R Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Dapat dikatakan bahwa terbukti etika kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Penelitian dari Sukriandara, et al (2019) juga menyebutkan bahwa “Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Etika Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur, dengan demikian hipotesis penelitian diterima”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian dan hasil analisis data penelitian yang telah dibahas dengan semua persyaratan analisis data yang meliputi uji homogenitas, uji linieritas serta keberartian regresi telah dipenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif

terhadap etika kerja, (2) Produktivitas berpengaruh langsung positif terhadap etika kerja.

Beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut: (1) Budaya organisasi yang tepat dapat berjalan sampai pada tujuan jangka pendek dan panjang sesuai dengan visi dan misi organisasi yang sebelumnya telah dituang bersama dalam hal mengenai tentang etika kerja guru. (2). Peningkatan produktivitas guru perlu dilakukan secara menyeluruh agar semua guru dalam organisasi memiliki semangat berlomba–lomba memberikan upaya terbaiknya dalam bekerja sehingga selanjutnya diharapkan nilai pendidikan yang menjadi semangat organisasi mampu menghasilkan kualitas pendidikan yang terbaik. (3). Etika kerja yang kuat merupakan hasil dukungan organisasi, namun usaha guru jauh lebih berperan mewujudkan hal tersebut. Oleh karenanya tidak ada kata lain selain guru harus meningkatkan budaya organisasi yang baik dan memiliki etika kerja yang kuat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287>
- Hambali, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 316-323. <https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss1.pp316-323>
- Hernandi, Y., & Tamtana, J. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 3(2), 299-312. <http://dx.doi.org/10.24912/jmts.v3i2.6985>
- Khalifah, N., & Ilmi, Z. (2020). Pengaruh etika dan motivasi kerja islami terhadap produktivitas kerja (studi pada guru madrasah aliyah negeri 2 samarinda). *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (JIEM)*, 4(4). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIEM/article/view/6028>
- Kidam, K. (2018). *Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta). <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/222>
- Lubis, M. I. (2019). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11034>
- Mahdiyeh, M., Nakhaei, H., & Kebriaei, A. (2016). Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran. *International Journal*, 3(3). https://www.researchgate.net/profile/Ali-Kebriaei/publication/311912392_Impact_of_Organizational_Culture_on_Productivity_A_Study_among_Employees_of_Ministry_of_Youth_and_Sports_Iran/links/5862153008aebf17d392f1f8/Impact-of-Organizational-Culture-on-

Productivity-A-Study-among-Employees-of-Ministry-of-Youth-and-Sports-Iran.pdf

- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29-40. <https://journals.ums.ac.id/index.php/ppd/article/view/8467>
- Mohammadi, S. Organizational culture and its impact on organizational productivity. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(3), 267-276. <https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/46103>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44-54. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1930>
- Olynick, J., & Li, H. Z. (2020). Organizational culture and its relationship with employee stress, enjoyment of work and productivity. *Int. J. Psychol. Stud*, 12, 14. <https://doi.org/10.5539/ijps.v12n2p14>
- Othman, M. K., Puteh, A., Yusoff, M. Z. M., & Rahim, F. A. (2019). Keperluan Penggunaan Modul Etika Kerja Guru dalam Meningkatkan Penghayatan Nilai Pelajar. *Islamiyyat*, 41(1), 49-57. <https://www.proquest.com/openview/3c2d7dcbe7342e5ccdb519db9a83087c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=916339>
- Pasaribu, F. (2015). The situational leadership behavior, organizational culture and human resources management strategy in increasing productivity of private training institutions. *Information Management and Business Review*, 7(3), 65-79. <https://doi.org/10.22610/imbr.v7i3.1155>
- Risnawan, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 83-92. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1225>
- Sanosra, A., Martini, N. N. P., & Asyari, H. (2021). Analisis pengaruh pelatihan kerja dan karakteristik individu terhadap produktivitas guru. *Akuntabel*, 18(1), 153-161. <http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/11752>
- Sucitra, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02). <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2428>
- Sukriandara, L., Hidayati, T., & Zainurrosalamia, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (JIEM)*, 4(2). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIEM/article/view/5102>

- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Wahyuni, W., Entang, M., & Herfina, H. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 725-730. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.957>