

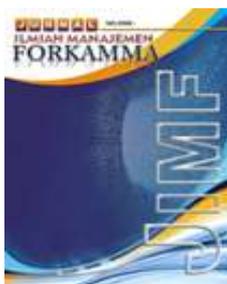
## Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Penguatan Kepemimpinan Visioner, Iklim Organisasi dan Kreatifitas

Briliantina Indrati<sup>1)</sup>; Thamrin Abdullah<sup>2)</sup>; Rita Retnowati<sup>3)</sup>

<sup>1-3)</sup>Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor.  
email ; [briliantina.indrati@menarasiswa.ac.id](mailto:briliantina.indrati@menarasiswa.ac.id)

### ARTICLES INFORMATION

### ABSTRACT



#### JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.5, No.2, Maret 2022  
Halaman : 101 – 127  
© LPPM & FORKAMMA  
Prodi Magister Manajemen  
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X  
ISSN (print) : 2598-9545

#### Keyword :

Produktivitas; Kepemimpinan  
Visioner; Iklim Organisasi;  
Kreativitas; Analisis Sitorem.

#### JEL. classification :

O15,

#### Contact Author :

PRODI  
MAGISTER MANAJEMEN &  
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang  
Tangerang Selatan – Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491  
Email :

[jurnalforkamma.unpam@gmail.com](mailto:jurnalforkamma.unpam@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini menemukan strategi dan cara untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dengan meneliti kekuatan hubungan produktivitas kerja dengan kepemimpinan visioner, iklim organisasi dan kreativitas. Menggunakan desain Sequential Explanatory, dengan metode statistik korelasional dan analisis SITOREM untuk menentukan prioritas dan rekomendasi indikator yang perlu diperbaiki. Sample penelitian Sejumlah 252 orang guru PNS di SMP Negeri Kota Depok. Hasil penelitian kuantitatif menemukan bahwa semua variabel mempunyai hubungan positif yang signifikan secara sendiri-sendiri menunjukkan kuat sedangkan secara bersama-sama sangat kuat dengan produktivitas kerja, berdasarkan tahap analisis Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management (SITOREM), dapat diidentifikasi kekuatan pengaruh antara variabel penelitian, dan didasarkan pada bobot dari masing-masing indikator yang berasal dari variabel bebas yang memiliki kontribusi terbesar, maka diperoleh urutan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu untuk tetap dipertahankan.

**Abstract.** This study aims to find strategies and ways to increase teacher work productivity by examining the strength of the relationship between work productivity and visionary leadership, organizational climate and creativity. This study uses a sequential explanatory design, using correlational statistical methods and SITOREM analysis to determine priorities and recommendations for indicators that need to be improved. The research sample is 252 civil servant teachers at the Depok City State Junior High School. The results of the quantitative study found that all variables had a significant positive relationship which individually showed a strong relationship, while collectively it was very strong with work productivity. Based on the analysis stage of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management (SITOREM), the strength of the influence between research variables can be identified, and based on the weight of each indicator derived from the independent variable that has the largest contribution, the priority order of the indicators is obtained. indicators that need to be improved immediately and which need to be maintained.

## A. PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari Pusat Penilaian Pendidikan Kementerian Pendidikan dan kebudayaan, pencapaian tujuan Pendidikan dapat dilihat dari pencapaian nilai rata-rata Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) tahun 2019 untuk SMP Negeri secara nasional nilai Bahasa Indonesia 66,16, Bahasa Inggris 49,85, matematika 46,8 dan IPA 49,19. Sementara untuk nilai rata-rata di Jawa Barat secara nasional memiliki nilai 53,6. Masih di Jawa Barat meletakkan 12 SMP yang berada dalam urutan 100 besar sekolah skala nasional dalam pencapaian nilai UNBK. Ke 12 besar tersebut Kota Depok tidak menyumbangkan nama SMP Negeri dalam urutannya, kesemuanya adalah swasta. Hal ini tentu menarik karena jumlah SMP Negeri di Kota Depok yang mencapai 26 sekolah, namun masih belum mampu bersaing dengan sekolah swasta. Hal ini menunjukkan pencapaian hasil produktivitas Pendidikan di Kota Depok belum maksimal terwujud khususnya di SMP Negeri. Hal ini menunjukkan Produktivitas kerja guru sebagai faktor utama dalam menghasilkan siswa-siswa berprestasi masih belum bisa bersaing dengan sekolah swasta dilihat dari pencapaian nilai rata-rata Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) tahun 2019 untuk SMP Negeri secara nasional. Padahal dengan jumlah 26 SMP Negeri di Kota Depok diharapkan diantaranya dapat menghasilkan prestasi pada tingkatnya khususnya perolehan nilai UNBK.

Pada tahun 2020 Menteri Pendidikan mengambil satu kebijakan yaitu Asesmen Nasional. Berbeda dengan kebijakan Ujian Nasional tidak lagi hanya mengevaluasi capaian hasil belajar siswa secara individu, akan tetapi mengevaluasi, dan memetakan sistem pendidikan berupa input, proses, dan hasil. Dengan adanya asesmen ini dimaksudkan tidak hanya sebagai pengganti Ujian Nasional, tapi juga merubah cara pandang tentang evaluasi Pendidikan. Kebijakan ini mengarah pada keharusan peningkatan produktivitas guru karena guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan melalui penyebaran angket terhadap 30 orang guru PNS SMP Negeri di wilayah Kota Depok pada bulan Agustus 2020 terdapat indikasi produktivitas guru masih bermasalah. Penelitian pendahuluan dilakukan pada 3 sekolah yang berasal dari dua kecamatan yang berbeda di wilayah Kota Depok, yaitu: Kecamatan Bojongsari dan Sawangan. Kondisi produktivitas kerja guru tersebut berdasarkan hasil tanggapan 30 orang responden diperoleh temuan penelitian rata-rata responden pada bahasan tentang produktivitas menunjukkan masih perlu dilakukan peningkatan produktivitas, hal ini ditunjukkan dari hasil sebagai berikut:

1. Terdapat 35 % Guru belum Optimal menunjukkan Tanggung Jawab, dimana hal tersebut terlihat dari Guru memahami Standar Nasional Pendidikan, Guru mengembangkan silabus, dan menyusun rencana pembelajaran, Guru melaksanakan pembelajaran Kontekstual, Guru melaksanakan penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran berbasis IT, dan Guru mampu melaksanakan program remedial pembelajaran;
2. Terdapat 36 % Guru belum Optimal menunjukkan Tindakan Membangun, dimana hal tersebut terlihat dari Guru menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran, Guru melaksanakan pengembangan peserta didik, Guru mengelola kelas untuk menciptakan situasi kondusif untuk belajar, Guru aktif dalam kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan Guru mengembangkan kompetensi diri melalui pendidikan dan pelatihan guru;
3. Terdapat 44 % Guru belum Optimal menunjukkan Motivasi Kerja, dimana hal tersebut terlihat dari Guru menyukai pekerjaannya, Guru mempunyai kemauan keras untuk bekerja, Guru merasa puas jika telah mengerjakan tugasnya sesuai

- dengan tujuan sekolah, Guru mengembangkan media dan sumber pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar, dan Guru memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah dalam kegiatan belajar mengajar;
4. Terdapat 38 % Guru belum Optimal menunjukkan Kontribusi Positif, dimana hal tersebut terlihat dari Guru mempunyai kebiasaan kerja yang baik sesuai dengan standar kerja sekolah, Guru mampu bekerja efektif dengan atau tanpa atasan, Guru mampu mempublikasi sekolah kepada masyarakat, Guru mampu memberikan masukan yang membangun bagi pengembangan sekolah, dan Guru mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah;
  5. Terdapat 35 % Guru belum Optimal menunjukkan Pencapaian Hasil Kerja, dimana hal tersebut terlihat dari Guru menyusun laporan daya serap belajar siswa dan program rencana tindak lanjut, Guru mampu memenuhi capaian kompetensi siswa sesuai target kurikulum sekolah, Guru mampu meraih prestasi akademik dalam bentuk karya akademik atau karya monumental, Guru mampu menghasilkan karya dalam pengembangan profesi, dalam bentuk Karya tulis ilmiah, dan Guru mampu berkontribusi dalam capaian jumlah siswa diterima pada sekolah unggulan.

Berdasarkan temuan awal inilah perlu diupayakan suatu penelitian yang lebih mendalam untuk mengungkap dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas guru sehingga bisa dilakukan perbaikan dan peningkatan terhadap pencapaian hasil produktivitas guru PNS SMP di kota Depok.

Sementara di tengah perkembangan teknologi yang berkaitan dengan penggunaan media sosial permasalahan produktivitas kerja menjadi sangat menarik dan sebuah riset menunjukkan bahwa produktivitas bisa jadi diperkuat dengan penggunaan media social seperti yang dikaji oleh Hamed J. H. Usrof, (2017) dengan judul Media Sosial dan Produktivitas: Kasus Sektor Pendidikan di Provinsi Assir. Hal yang menarik dalam penelitian ini adalah Platform media sosial (SMP), dapat menjadi instrumen berharga untuk memperkuat produktivitas karyawan melalui kolaborasi perumusan dan berbagi pengetahuan. Namun demikian, hal tersebut juga dapat menjadi kebingungan yang sangat besar dan pemakan efisiensi dalam kinerja serta menghambat sumber daya lembaga jika tidak ditangani dengan sempurna. Masih terdapat permasalahan yang perlu digarisbawahi selain platform media social dapat meningkatkan produktivitas sebagai instrumen yang berharga untuk memperkuat produktivitas karyawan melalui kolaborasi perumusan pengetahuan dan berbagi, ternyata Platform media sosial (SMP masih memiliki keterbatasan yaitu dapat menjadi kelemahan besar dan ketidakefektifan dalam efisiensi kinerja kerja serta menghambat sumber daya lembaga jika tidak ditangani dengan sempurna.

Bagaimana manfaat pendidikan tinggi dibandingkan dengan biayanya, dan bagaimana perbandingan ini bervariasi antar individu dan institusi? Pertanyaan-pertanyaan ini sangat penting untuk mengukur produktivitas sektor pendidikan. Dikutip dari *Productivity in Higher Education* diedit oleh Caroline M. Hoxby and Kevin Stange (2020). Hasil dari Studi di Produktivitas di Pendidikan Tinggi menggunakan data administratif yang kaya dan baru, metode ekonometrik modern, dan analisis kelembagaan yang cermat untuk mengeksplorasi masalah produktivitas. Para penulis memeriksa pengembalian ke pendidikan sarjana, perbedaan biaya berdasarkan jurusan, produktivitas sekolah nirlaba, produktivitas berbagai jenis fakultas dan hasil, efek pendidikan online di pasar pendidikan tinggi, dan cara-cara di mana produktivitas lembaga yang berbeda menanggapi kekuatan pasar. Analisis tersebut mengenali lima tantangan utama untuk menilai produktivitas di pendidikan tinggi: potensi hasil siswa yang beragam dalam hal keterampilan, pendapatan, penemuan, dan pekerjaan; fakta bahwa perguruan tinggi dan universitas adalah perusahaan "multiproduk" yang melakukan berbagai aktivitas di banyak domain; fakta bahwa siswa memilih sekolah mana yang akan dihadiri sebagian berdasarkan bakat mereka; kesulitan menghubungkan hasil dengan institusi individu

ketika siswa menghadiri lebih dari satu; dan kemungkinan bahwa beberapa manfaat pendidikan tinggi dapat muncul dari sistem secara keseluruhan daripada dari satu institusi. Temuan dan pendekatan yang diilustrasikan dapat memfasilitasi proses pengambilan keputusan di perguruan tinggi

Produktivitas guru memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan Pendidikan nasional guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing secara global. Produktivitas guru merupakan kunci bagi keberhasilan pencapaian hasil pembelajaran yang berkualitas sehingga menghasilkan lulusan berkompentensi yang berkarakter dan memiliki daya saing yang tinggi. Untuk mengidentifikasi masalah penelitian ini terdapat beberapa faktor yang diduga memiliki hubungan dengan produktivitas guru. Faktor-faktor tersebut antara lain kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi guru, iklim organisasi, kesejahteraan guru, kepuasan kerja, dan kreativitas guru. Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, bahwa produktivitas masih menjadi kajian yang menarik karena banyak faktor yang memberikan peluang peningkatan produktivitas sekaligus permasalahan yang dihadapi baik dari lingkungan kerja, sarana prasarana, kepemimpinan, tingkat kesejahteraan guru dan lainnya terutama factor teknologi terlepas dari kebermanfaatannya dan kelemahannya diharapkan penelitian ini memberikan kebaharuan dari temuan baru dari yang telah dipaparkan di atas bagi produktivitas kerja guru sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi atau model baru bagi ilmu manajemen khususnya produktivitas guru.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam produktivitas guru dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kondusifnya iklim organisasi dapat mengakibatkan rendahnya aktivitas pembelajaran guru di sekolah, sehingga diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru di kelas.
2. Iklim organisasi yang rendah dapat berdampak terhadap kemauan guru untuk belajar dan mengembangkan kompetensi guru, sehingga diduga akan mempengaruhi produktivitas guru di kelas.
3. Iklim organisasi yang tidak mendukung dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan belajar para guru, diduga dapat mempengaruhi produktivitas guru di kelas.
4. Kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat mempengaruhi kemampuan belajar mengajar para guru, sehingga diduga dapat mempengaruhi produktivitas guru di kelas.
5. Kepemimpinan visioner kepala sekolah yang tidak memberikan perhatian terhadap prestasi para guru, sehingga hal ini diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru di kelas.
6. Guru-guru yang memiliki kreativitas yang rendah memiliki kecenderungan untuk menghindari tantangan-tantangan dan kesempatan-kesempatan untuk belajar meningkatkan diri, sehingga diduga dapat mempengaruhi produktivitas guru di kelas.
7. Salah satu unsur terpenting dalam proses pembelajaran guru adalah kreativitas guru untuk melakukan pengembangan metode dan inovasi pembelajaran, sehingga hal ini diduga dapat mempengaruhi produktivitas guru di kelas

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas, adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan (*output*) dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja (*input*). Dengan dimensi input (*sumber daya*) antara lain indikatornya adalah: 1). Tanah, 2). Bahan baku, 3). Pabrik, 4). Mesin-mesin, 5). Alat-alat, 6). Tenaga kerja, dan dimensi output (*jumlah hasil*)

antara lain indikatornya adalah, 1). Hasil produk, 2). Kuantitas produk, dan 3). kualitas produk. International Labour Office, (2015).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah perbandingan output dan input yang ditransformasikan pada pencapaian kinerja anggota organisasi. Dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

a. Dimensi Input, dengan indikator : 1). tanggung jawab kerja, 2). tindakan membangun 3) motivasi intrinsik, dan b. Dimensi output, dengan indikator : 4) kontribusi positif, dan 5) Pencapaian hasil Kerja.bisnis, memproses informasi menjadi laporan keuangan, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada para pembuat pengambil keputusan.

### **Kepemimpinan Visioner**

Suwit Yordsala, Kowat Tesaputa & Anan Sri-Ampai, (2014). Menyatakan bahwa kepemimpinan visioner adalah gaya seorang pemimpin yang harus memiliki visi yang tepat sebagai pedoman bagi staf untuk bekerja diberikan dalam arahan, termasuk kapasitas untuk memiliki inovasi yang mengarah ke perubahan di masa depan. Dengan indikator 1). Visualizing, memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang akan dicapai dan mempunyai gambaran yang jelas kapan hal itu akan dapat dicapai. 2). Futuristic Thinking, memikirkan hingga sejauh mana posisi organisasi yang ingin dicapai pada masa yang akan datang. 3). Showing Foresight, membuat rencana mempertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana. 4). Proactive Planning, menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran organisasi. 5). Creative Thinking, berfikir kreatif dan inovatif dalam mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah. 6). Taking Risks, berani mengambil resiko dan menganggap kegagalan sebagai peluang bukan kemunduran. 7). Process alignment, menselaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi. 8). Coalition building, aktif mencari peluang untuk bekerjasama dengan berbagai macam individu, departemen dan golongan tertentu. 9). Continuous Learning, mampu mengejar peluang untuk bekerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan, memberikan tantangan berpikir dan mengembangkan imajinasi. 10). Embracing Change, perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan.

Dari definisi di atas dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa pengertian dari kepemimpinan visioner adalah perilaku mengarahkan bawahan dengan menggunakan ide-ide yang memberikan perubahan di masa depan melalui visi dan misinya demi mencapai tujuan bersama. Dengan indikatornya 1) kewenangan, 2) merumuskan visi dan misi, 3) menjelaskan visi dan misi 4) keterampilan manajerial, 5) keterampilan komunikasi, 6) memotivasi orang lain, dan 7) mengembangkan kemampuan bawahan.

### **Iklim Organisasi**

Seperti yang ditulis oleh Kartini, dkk (2017) Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan internal organisasi yang bertahan relatif lama dan mempengaruhi anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan indikator: pola interaksi antar karyawan, sistem komunikasi dalam organisasi, perlakuan pimpinan kepada bawahan, fisik situasi lingkungan organisasi, dan iklim yang kondusif dan produktif.

Akbaba, Ö., & Altındağ, E. (2016) mendefinisikan Iklim organisasi sebagai persepsi subjektif dari studi tentang fisik, lingkungan obyektif, aplikasi dan kondisi organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi

yang dialami oleh anggota-anggotanya, memengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Lingkungan internal dapat mempengaruhi keberhasilan, pendekatan operasi, dan keputusan organisasi. Kondisi lingkungan internal ini dapat terbentuk dengan baik jika individu dalam organisasi berinteraksi dengan sesama anggota secara harmonis, lingkungan kerja yang nyaman, budaya kerja yang mendukung, peralatan yang memadai, proses kerja yang menyenangkan, praktik manajemen terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian teori dan konsep iklim organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap perilaku dan motivasi individu dalam bekerja sehingga memberikan bentuk karakter organisasi. Indikator iklim organisasi terdiri dari: 1) Otonomi, 2) kepercayaan, 3) Saling memberikan dukungan, 4) saling menghargai, 5) kenyamanan, 6) hubungan antar-personal.

### **Kreativitas**

Timpe A. Dale, (2001). menyatakan kreativitas sebagai hasil gagasan yang mendatangkan perbaikan efisiensi dan efektivitas suatu system. Dengan indikatornya,

- 1) Suasana organisasi,
- 2) hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan,
- 3) keterbukaan dalam berkomunikasi,
- 4) adanya dukungan dan kerja sama yang aktif,
- 5) perhatian pada para karyawan yang sangat kreatif dan
- 6) adanya kesempatan untuk berpikir dan terlibat dalam pekerjaan kreatif.

Slameto, (2010) menjelaskan kreativitas sebagai satu hal berhubungan dengan penemuan baru, dengan menghasilkan sesuatu yang baru mengembangkan hal yang belum ada sebelumnya. Dengan indikatornya

- 1) Menciptakan hal baru,
- 2) Menemukan cara kerja baru,
- 3) Menemukan model baru. dan
- 4) Memperbaharui sesuatu yang ada sebelumnya.

J.A. Colquitt, J.A. Lepine, M.J. Wesson, (2015) mendefinisikan kreativitas sebagai penggunaan ide-ide baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif. Dengan indikatornya,

- 1) Senang mempelajari hal-hal baru,
- 2) Berupaya menemukan peluang atau cara-cara baru yang lebih baik dalam bekerja,
- 3) Keyakinan dalam bekerja, dan
- 4) Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kreativitas adalah perilaku menggunakan ide-ide (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi berbagai potensi pengetahuan dan keterampilan serta kecerdasan untuk mengatasi kesulitan/menciptakan hal baru dan berkreasi. Adapun indikator untuk kreativitas adalah: 1. Mempelajari hal-hal baru, 2. Fleksibel dalam bertindak, 3. Kerja sama 4. Rasa ingin tahu, 5. Keterbukaan menerima ide, 6. Tertantang oleh kemajemukan, 7. Menghasilkan ide, dan 8. Keberanian mengambil resiko. Aw

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kombinasi antara penelitian korelasional dan analisis SITOREM. Langkah-langkah penelitian kombinasi korelasional dan analisis Sitorem. Penelitian ini menggunakan desain Sequential Explanatory, (Sugiyono:2017). Populasi penelitian adalah guru PNS di SMP Negeri Kota Depok yang berjumlah 678 orang dengan menggunakan rumus slovin ditentukan jumlah sampel sebanyak 252 orang guru PNS. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan statistik korelasional untuk menguji hipotesis statistik. Penelitian ini

menggunakan Teknik pengumpulan data melalui instrumen berupa angket yang dibagikan kepada responden guru sebagai penelitian. Instrumen berasal dari indikator variabel yang diteliti. Sebelum disebar pada responden, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas adalah dilakukan dengan menggunakan teknik Pearson Product Moment, sedangkan untuk perhitungan uji reliabilitas digunakan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Setelah data terkumpul, setelah data terkumpul dilakukan uji linieritas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi parsial, dan pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini selanjutnya menggunakan analisis korelasi dan juga menggunakan analisis *Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management* (SITOREM), yaitu suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel (theory) untuk melaksanakan "Operation Research" dalam bidang Manajemen Pendidikan. (S. Hardhienata, 2016). Analisis SITOREM dilakukan dengan mengidentifikasi serta menganalisis dengan tiga hal yaitu :

- a. Identifikasi kekuatan pengaruh antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat;
- b. Analisis Nilai hasil penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian, dan
- c. Analisis terhadap bobot masing-masing indikator dari tiap variabel penelitian berdasarkan kriteria "*Cost, Benefit, Urgency and Importance*."

Berdasarkan identifikasi kekuatan pengaruh antara variabel penelitian, dan didasarkan pada bobot dari masing-masing indikator yang berasal dari variabel bebas yang memiliki kontribusi terbesar, maka disusun urutan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu untuk tetap dipertahankan.

### 1. Analisis Kontribusi (koefisien Determinasi)

Pada tahap ini dilakukan analisis kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan menggunakan formula perhitungan koefisien determinasi. Besarnya koefisien determinasi dihitung dari kuadrat koefisien korelasi (atau Koefisien Korelasi dikuadratkan).

### 2. Analisis indikator variabel penelitian.

Analisis Nilai Hasil Penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian dihitung dari rata-rata skor tiap indikator dari tiap variabel penelitian. Skor rata-rata tiap indikator merupakan gambaran tentang kondisi aktual indikator-indikator tersebut dari sudut pandang subyek penelitian.

### 3. Analisis Bobot Indikator Variabel Penelitian.

Analisis Bobot masing-masing indikator dihitung berdasarkan penilaian (*judgment*) seorang atau beberapa orang pakar berdasarkan kriteria "*Cost, Benefit, Urgency and Importance*" pada tiap indikator terhadap variabelnya (tiap variabel terdiri dari beberapa indikator), yaitu sebagai berikut :

- a. Aspek "*Cost*", yaitu biaya, waktu, upaya (effort), atau sumberdaya yang diperlukan pada indikator tersebut. Semakin tinggi "*cost*" suatu indikator, berarti semakin besar peranan indikator di dalam suatu variabel.
- b. Aspek "*Benefit*", yaitu manfaat, kegunaan, atau kontribusi yang diberikan indikator tersebut terhadap variabelnya. Semakin tinggi "*benefit*" suatu indikator, berarti semakin besar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel.
- c. Aspek "*Urgency*", yaitu seberapa besar dorongan, desakan atau kebutuhan dari suatu indikator di dalam suatu variabel. Semakin besar "*urgency*" suatu indikator, berate semakin besar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel
- d. Aspek "*Importance*", yaitu seberapa besar taraf pentingnya suatu indikator di dalam suatu variabel. Semakin tinggi taraf "*importance*" suatu indikator, maka semakin besar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel.

#### 4. Analisis Penetapan Klasifikasi Indikator.

Setelah diperoleh Rata-Rata Skor Hasil Penelitian pada tiap indikator dan Bobot (%) masing-masing Indikator, maka selanjutnya dapat dilakukan analisis untuk menetapkan klasifikasi indikator-indikator variabel penelitian, yaitu menjadi (a) Kelompok Indikator yang perlu segera diperbaiki (Bobot Tinggi dan Skor Rendah), dan (b) Kelompok Indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan (Bobot Tinggi dan Skor Tinggi).

Hasil Analisis Penetapan Klasifikasi Indikator adalah berupa penetapan kelompok indikator yang perlu segera diperbaiki dan kelompok indikator yang dipertahankan atau dikembangkan kelak. Selanjutnya berdasarkan peringkat indikator-indikator pada tiap variabel penelitian dapat ditentukan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki atau ditingkatkan, dan indikator-indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Rangkuman Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian yang telah diperoleh dari masing-masing variabel Produktivitas Kerja (Y), Kepemimpinan Visioner (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kreativitas (X3) yang diperoleh dari jawaban sampel penelitian, setelah itu diolah dengan perhitungan statistik secara deskriptif. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor butir instrumen yang mengacu kepada empat variabel penelitian, yaitu Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat (dependent), Kepemimpinan Visioner (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kreativitas (X3) sebagai variabel bebas (independent).

**Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Statistik Variabel Penelitian**

No	Deskripsi	Kepemimpinan Visioner (X1)	Iklim Organisasi (X2)	Kreativitas (X3)	Produktivitas Kerja (Y)
1.	Rata-rata ( <i>Mean</i> )	127.8452381	135.8849206	140.2460317	128.0674603
2.	Standard Error	0.866846189	0.914027631	1.04504524	0.868621589
3.	Nilai Tengah ( <i>Median</i> )	128	135	139	128
4.	Modus ( <i>Mode</i> )	118	120	139	118
5.	Simpangan Baku ( <i>Stand. Deviation</i> )	13.76075665	14.50973882	16.58957889	13.78894025
6.	Varian Sampel ( <i>Sample Variance</i> )	189.3584234	210.5325207	275.2141276	190.1348732
7.	Kurtosis	-1.015501234	-1.05041412	8.958641524	-1.044777609
8.	Kemiringan Kurva	0.071781461	0.104284141	1.487475769	0.082541871
9.	Rentang ( <i>Range</i> )	53	55	146	53
10.	Skor Terkecil ( <i>Minimum</i> )	102	109	113	102
11.	Skor Terbesar ( <i>Maximum</i> )	155	164	168	155
12.	Jumlah ( <i>Sum</i> )	32217	34243	35342	32273
13.	Banyaknya Responden ( <i>Count</i> )	252	252	252	252

### Pengujian Persyaratan Uji Analisis

Pengujian normalitas galat baku taksiran menggunakan uji **Liliefors**. Nilai  $L_{tabel}$  untuk  $N = 252$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,065 dan  $\alpha = 0,01$  adalah 0,075. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Persyaratan bahwa galat baku taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal adalah  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Rangkuman Uji Normalitas Galat Baku Taksiran**

No	Galat Taksiran	N	Lhitung	Ltabel		Keputusan
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
1	$Y - \hat{Y}_1$	252	0,007	0.065	0.075	Normal
2	$Y - \hat{Y}_2$	252	0,003	0.065	0.075	Normal
3	$Y - \hat{Y}_3$	252	0,004	0.065	0.075	Normal
4	$X_2 - X_1$	252	0,005	0.065	0.075	Normal
5	$X_3 - X_1$	252	0,007	0.065	0.075	Normal
6	$X_3 - X_2$	252	0,006	0.065	0.075	Normal
Persyaratan distribusi Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$						

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians populasi bersifat homogen atau tidak homogen. Uji homogenitas data variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett dengan menggunakan tabel chi kuadrat. Persyaratan data homogen jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , tabel diuji dengan taraf signifikansi 0,05 adapun hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Rangkuman Uji Homogenitas Varian Data Produktivitas Kerja (Y) atas variabel Kepemimpinan Visioner (X1)**

Pengelompokkan	$\chi^2$ hitung	$\chi^2$ tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
Y atas dasar X1	4302.00	6955.43	Homogen
Y atas dasar X2	4301.95	6969.63	Homogen
Y atas dasar X3	4283.38	7013.23	Homogen
Persyaratan populasi homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$			

Dengan menggunakan tabel ANOVA (analysis of varians) dibantu Tabel F. Regresi linier dinyatakan berarti jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05. Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi dan linearitas, sebagai berikut:

**Tabel 4. Rangkuman Uji Linearitas Persamaan Regresi**

Hubungan antar variabel	Persamaan Regresi	Linearitas persamaan Regresi		Kesimpulan
		$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
$Y - X_1$	$\hat{Y} = 1,400 + 0,698 X_1$	0,836	1,440	$F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti Persamaan Regresi antara Y dan $X_1$ tersebut berpola Linier
$Y - X_2$	$\hat{Y} = 1,039 + 0,650 X_2$	1,225	1,440	$F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti Persamaan Regresi antara Y dan $X_2$ tersebut berpola Linier

Y – X3	$\hat{Y} = 1,875 + 0,422 X3$	1,114	1,440	Fhitung < Ftabel berarti Persamaan Regresi antara Y dan X3 tersebut berpola Linier
--------	------------------------------	-------	-------	--

## UJI HIPOTESIS STATISTIK

Penelitian ini mengajukan tujuh hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketujuh hipotesis tersebut merupakan dugaan sementara hubungan tentang hubungan Kepemimpinan Visioner (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kreativitas (X3) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana, sedangkan keempat sampai ketujuh menggunakan korelasi berganda. Hasil perhitungan secara keseluruhan model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel 5 dan hasil uji hipotesis pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 5. Rangkuman Model Regresi**

No	Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
1.	Y atas X1	$\hat{Y} = 1,400 + 0,698 X1$	Signifikan
2.	Y atas X2	$\hat{Y} = 1,039 + 0,650 X2$	Signifikan
3.	Y atas X3	$\hat{Y} = 1,875 + 0,422 X3$	Signifikan
4.	Y atas X1 dan X2	$\hat{Y} = 1,838 + 0,351X1 + 0,618X2.$	Signifikan
5.	Y atas X1 dan X3	$\hat{Y} = 0,655 + 0,609X1 + 0,363X2.$	Signifikan
6.	Y atas X2 dan X3	$\hat{Y} = 1,784 + 0,413X1 + 0,452X2$	Signifikan
7.	Y atas X1, X2 dan X3	$\hat{Y} = 0,709 + 0,287X1 + 0,482X2 + 0,295X3$	Signifikan

**Tabel 6. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Koefisien korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan Visioner (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,697	H0 : $\rho_{Y1} \leq 0$ H1 : $\rho_{Y1} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Hubungan Positif
2.	Iklim Organisasi (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,698	H0 : $\rho_{Y2} \leq 0$ H1 : $\rho_{Y2} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Hubungan Positif
3.	Kreativitas (X3) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,695	H0 : $\rho_{Y3} \leq 0$ H1 : $\rho_{Y3} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Hubungan Positif
4.	Kepemimpinan Visioner (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama – sama dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,799	H0 : $\rho_{Y4} \leq 0$ H1 : $\rho_{Y4} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Hubungan Positif

No	Hipotesis	Koefisien korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
5.	Hubungan antara Kepemimpinan Visioner (X1) dan Kreativitas (X3) secara bersama – sama dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,798	H0 : $\rho_{y42} \leq 0$ H1 : $\rho_{y42} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Hubungan Positif
6.	Iklim Organisasi (X2) dan Kreativitas (X3) secara bersama – sama dengan Produktivitas Kerja (Y).	0,749	H0 : $\rho_{x13y} \leq 0$ H1 : $\rho_{x13y} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Hubungan Positif
7.	Kepemimpinan Visioner (X1), Iklim Organisasi (X2) dengan Kreativitas (X3) secara bersama – sama dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,899	H0 : $\rho_{x23y} \leq 0$ H1 : $\rho_{x23y} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Hubungan Positif

### Analisis Sitorem

Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan juga menggunakan analisis *Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management* (SITOREM), yaitu suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel (theory) untuk melaksanakan “*Operation Research*” dalam bidang Manajemen Pendidikan. (S. Hardhienata, 2017). Hasil identifikasi berdasarkan peringkat indikator-indikator pada tiap variabel penelitian dapat ditentukan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki atau ditingkatkan, dan indikator-indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan. Hasil Analisis Penetapan Klasifikasi Indikator adalah berupa penetapan kelompok indikator yang perlu segera diperbaiki dan kelompok indikator yang dipertahankan atau dikembangkan kelak Adapun hasil analisis sitorem adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis SITOREM**

SITOREM ANALYSIS RESULT		
Priority order of indicator to be Strengthened		Indicator remain to be maintained
1st	Saling memberikan dukungan	1. Otonomi
2nd	Kenyamanan	2. Kepercayaan
3rd	Menunjukkan hubungan antar-personal	3. Kewenangan
4th	Saling menghargai	4. Merumuskan visi dan misi
5th	Mengkomunikasikan visi dan misi	5. Keterampilan manajerial

SITOREM ANALYSIS RESULT		
Priority order of indicator to be Strengthened		Indicator remain to be maintained
6th	Memotivasi orang lain	6. Fleksibel dalam bertindak
7th	Mengembangkan kemampuan bawahan	7. Keterampilan elaborasi
8th	Kemampuan komunikasi	8. Menerima ide baru
9th	Berani mengambil resiko	9. Menghasilkan ide
10th	Kemajemukan	10. Tanggung jawab Kerja
11th	Rasa ingin tahu	11. Motivasi intrinsik
12th	Mempelajari hal-hal baru	
13th	Pencapaian hasil	
14th	Tindakan membangun	
15th	Memberikan kontribusi positif	

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian dan hipotesis yang telah diuji, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Peningkatan Produktivitas Kerja dapat dilakukan dengan cara penguatan Kepemimpinan Visioner, Iklim Organisasi, dan Kreativitas sebagai variabel bebas.
2. Hasil identifikasi terhadap kekuatan-kekuatan hubungan antar variabel penelitian dengan kesimpulan sebagai berikut:
  - 1) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Visioner dengan produktivitas Kerja. Dengan hasil koefisien determinasi  $(r_{y1})^2 = 0,485$ . Kontribusi Kepemimpinan Visioner terhadap Produktivitas Kerja yang dapat dimaknai bahwa 48,5 % Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Visioner 51,5 % sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain, dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,697$  maka berkorelasi kuat
  - 2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Iklim organisasi dengan produktivitas Kerja. Dengan koefisien determinasi  $(r_{y2})^2 = 0,478$  Kontribusi Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja dapat dimaknai bahwa 47,8% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh iklim organisasi. 52,2 % sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain, dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,698$  maka menunjukkan korelasi kuat.
  - 3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kreativitas dengan produktivitas kerja dapat terlihat bahwa Kontribusi Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja dengan koefisien determinasi  $(r_{y3})^2 = 0,483$  yang dapat dimaknai bahwa 48,3% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Kreativitas. 51,7% sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain. Dengan koefisien korelasi  $r_{y3} = 0,695$  dengan demikian menunjukkan korelasi kuat.
  - 4) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan visioner dan iklim organisasi secara bersama dengan produktivitas kerja. Kepemimpinan Visioner (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama berkontribusi dengan nilai koefisien determinasi  $(r_{y12})^2 = 0,638$ , berarti kontribusi kepemimpinan visioner Bersama-sama dengan iklim organisasi terhadap variabel Produktivitas kerja (Y)

- sebesar 63,8% sedangkan sisanya 36,7% merupakan kontribusi oleh faktor lain. Dengan koefisien korelasi  $r_{y12} = 0,799$  menunjukkan korelasi kuat.
- 5) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas secara bersama dengan produktivitas kerja. Diperoleh nilai koefisien determinasi  $(r_{y13})^2 = 0,637$ , yang berarti bahwa Kepemimpinan Visioner (X1) dan Kreativitas (X3) secara bersama-sama berkontribusi terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% merupakan kontribusi faktor lain. Dengan koefisien korelasi  $r_{y13} = 0,798$  menunjukkan berkorelasi kuat
  - 6) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan kreativitas secara bersama dengan produktivitas kerja. Dengan nilai koefisien determinasi  $(r_{y23})^2 = 0,561$ , yang berarti bahwa Iklim organisasi (X2) dan Kreativitas (X3) secara bersama-sama berkontribusi terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 56,1% sedangkan sisanya 43,9% merupakan kontribusi faktor lain. Dengan koefisien korelasi  $r_{y23} = 0,749$  menunjukkan korelasi kuat
  - 7) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan visioner, iklim organisasi, dan kreativitas secara bersama dengan produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi  $(r_{y123})^2 = 0,808$  yang berarti bahwa Kepemimpinan Visioner (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Kreativitas (X3) secara Bersama-sama berkontribusi terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 80,8% sisanya 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan koefisien korelasi  $r_{y123} = 0,899$  menunjukkan korelasi sangat kuat

Berdasarkan hasil analisis SITOREM diperoleh peringkat indikator-indikator pada tiap variabel penelitian untuk menentukan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki atau ditingkatkan, dan indikator-indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan..

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu alternatif untuk masukan bagi guru untuk peningkatan produktivitas kerja guru PNS SMP Negeri di Kota Depok. Saran yang dapat diberikan sebagai upaya perbaikan dipaparkan sebagai berikut :

#### 1. Tanggung jawab kerja

Kepala Sekolah sebagai pemimpin visioner tentu harus mewujudkan program-program kerja untuk menyelesaikan pencapaian tujuan lembaga dengan membuat program kerja sebagai berikut : 1) Program pembiasaan senyum, sapa, salam, sopan, dan santun, dilakukan setiap saat selama tahun 2021, 2) Program pengembangan kepribadian guru dan tenaga kependidikan melalui workshop penguatan kompetensi kepribadian, disetiap semester selama tahun 2021, 3) Program pendampingan guru dan tenaga kependidikan dalam tugas melalui pendelegasian wewenang kepada wakil kepala sekolah dilakukan pada awal semester selama tahun 2021, dan 4) Supervisi klinis untuk penanganan dan solusi efektif permasalahan guru pada layanan disetiap akhir semester pada tahun 2021.

#### 2. Tindakan membangun

Kepala Sekolah hendaknya sebagai pengemban kepemimpinan tidak saja memposisikan sebagai pucuk pimpinan tertinggi yang berada pada posisi teratas, tetapi juga membangun dari dasar level bawah agar lembaga menjadi bangunan yang kokoh, adapun tindakan membangun tersebut dapat diwujudkan melalui perencanaan program sebagai berikut : 1) Program pembiasaan senyum, sapa, salam, sopan, dan santun, dilakukan setiap saat selama tahun 2021, 2) Program pengembangan kepribadian guru dan tenaga kependidikan melalui workshop penguatan kompetensi kepribadian, disetiap semester selama tahun 2021, 3) Program pendampingan guru dan tenaga kependidikan dalam tugas melalui pendelegasian wewenang kepada wakil kepala sekolah dan ketua program, dilakukan pada awal semester selama tahun 2021, dan 4) Supervisi klinis untuk penanganan dan solusi efektif permasalahan guru pada layanan disetiap akhir semester pada tahun 2021. 5) Melaksanakan evaluasi diri setiap

akhir tahun ajaran baru sebagai pencarian feedback untuk menindaklanjuti permasalahan dan pencapaian performa kerja sebelumnya.

### 3. Motivasi Kerja

Kepala Sekolah hendaknya sebagai seorang pemimpin bisa menggerakkan dan mengarahkan guru dan stake holder sekolah untuk mencapai visi dan misi serta tujuan sekolah dengan baik, untuk itu dibutuhkan program yang mendukung gerakan tersebut antara lain sebagai berikut : 1) Program pembiasaan senyum, sapa, salam, sopan, dan santun, dilakukan setiap saat selama tahun 2021, dengan memberikan ukuran kedisiplinan dan ketaatan pada pembiasaan program 5 S 2) Program pemberian reward bagi guru yang mencapai perkembangan peningkatan potensi, dan kedisiplinan 3) Program pemberian beasiswa bagi guru berprestasi 4) program family gathering dalam rangka penyegaran pada akhir semester pada tahun 2021.

### 4. Kontribusi positif

Kepala Sekolah hendaknya menyadari bahwa Kepemimpinan memiliki peran utama dalam memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan lembaga, kontribusi tersebut dapat diwujudkan melalui program sebagai berikut : 1) Program pembiasaan senyum, sapa, salam, sopan, dan santun, dilakukan setiap saat selama tahun 2021. 2) Program sekolah hijau (green school) agar dapat memberikan lingkungan yang nyaman dan sejuk sehingga aktivitas di lingkungan sekolah dapat berjalan dengan baik, 3) Program lomba kebersihan di lingkungan sekolah dengan melibatkan guru dan siswa, dan 4) program guru dan siswa berprestasi yang dapat bersaing di luar lingkungan sekolah

### 5. Pencapaian hasil

Kepala Sekolah hendaknya menyadari bahwa Kepemimpinan bukan sebagai sekedar pemegang otoritas perintah dan penilai tertinggi saja tetapi juga pengemban pencapaian hasil lembaga sekolah seyogyanya membuat program sebagai berikut : 1) Penyusunan Rencana strategik (RENSTRA) sekolah pada awal tahun 2021, sehingga tujuan pencapaian dapat terukur 2) Program pelaporan pencapaian rencana program setiap akhir semester baik semester ganjil maupun genap, 3) Program laporan hasil evaluasi diri selama tahun 2021, dan 4) program evaluasi kinerja berbasis prestasi siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghafoor Awan, M.Tafique Tahir, 2015. Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.1.
- Akbaba & Altındağ, 2016. The Effects of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital on the Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 320–331.
- Amin Yusuf, 2013. Produktivitas Kerja Guru Ditinjau dari Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, : Universitas Negeri Semarang. ISSN 0216-0847,.
- Any Lestari, Nandang Hidayat, Karantiano Sadasa Putra, (2018) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul penelitian, Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.6, No.2, Juli 2018 P-ISSN 2302- 0296 E-ISSN 2614-3313 679
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268- 279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>

- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-alfaraj, R., & Ranjbar Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7 (2), 96–100.
- Bateman dan Snell. 2015. *Management Leading and Collaborating In Copetitive Word*. New York.11th Edition: Mc Graw-Hill International Edition.
- Dale Timpe (2001). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/ Performance*.
- Dedi Rianto Rahadi. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing.
- Gibson L. James , James H. Donnelly, John M. Ivancevich, Robert Konopaske. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition* . Singapore: McgGraw- Hill International Edition
- Goleman, Daniel (2002). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, ter. Susi Purwoko. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hamed J. H. Usrof , 2017. *Social Media and Productivity: The Case of Education Sector in Assir Province*.*International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058, Vol. 7, No. 3
- Hardhienata. S (2017). “The Depelopment of Scienfic Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management”. *IOP Conf. Series Material Science and Engineering*. Vol. 166 (doi:10.1088/1757-899X/166-1/2007).
- Henriksen, D., Mishra, P., & Fisser, P. (2016). Infusing creativity and technology in 21st century education: A systemic view for change. *Educational Technology & Society*, 19 (3), 27–37.
- Herman, dkk, (2014). *Pengaruh Iklim organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. ISSN 2302-0156. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Hoxby Caroline M. and Kevin Stange (2020). *Productivity in Higher Education*. National Bureau of Economic Research Conference Report. E-books ISBN: 9780226574615. Published January 2020.
- Hoy, K.W. & Miskell,C.G. 2001. *Educational Adminstration Theory Research and Practice*. New York: Random House.
- Husain, T., & Sunardi, N. (2020). Firm's Value Prediction Based on Profitability Ratios and Dividend Policy. *Finance & Economics Review*, 2(2), 13-26.
- Indah Hartatik Puji, 2014 *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta.
- International Labour Office, 2015. *Improve your business (IYB): people and productivity / International Labour Office, Enterprises Department*. ISBN: 9789221287506; 9789221287513 (web pdf); 9789221287414 (set) International Labour Office Enterprises Dept. Geneva: ILO.
- J.A. Colquitt, J.A. Lepine, M.J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, , pp. 306-307.
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).

- Kadim, A., Sunardi, N & Husain, T. (2020). The modeling firm's value based on financial ratios, intellectual capital and dividend policy. *Accounting*, 6(5), 859-870.
- Kartini, dkk. The Influence of Organizational Climate, Transformatonal Leadership, and Work Motivation on Teacher Job Performance. Ministry of Religious Affairs of the republic of Indonesia State University of Jakarta International Journal of Human Capital Management. E-ISSN 2580-9164 Vol. 1, No. 1, December 2017, p 192-205
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Lezotte, Lawrence, 1985. *Effective School: What School Work and Doesn't Work*. New York:NYT News Letter March
- Luthans, Fred., (2021) *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach* Published by McGraw-Hill/
- Maina Moses Ndugu, (2014). Quality and Productivity of Teachers in Selected Public Secondary Schools in Kenya. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSEER Publishing, Rome-Italy*. ISSN 2039-2117 (online) ISSN 2039-9340 (print) Vol 5 No 5 April 2014
- Mathias Gemnafle, Simon Petrus Waimuri, John Rafafy Batlolona (2018) *Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century*. *International Journal of Science and Research (IJSR)* ISSN (Online): 2319-7064. www.ijsr.net. Licensed Under Creative Commons Attribution CC BY
- McShane, Steven L, & Von Glinow, Mary Ann. (2010). *Organizational. Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York : McGraw-Hill. [https://www.academia.edu/29097775/Mc\\_Shane\\_von\\_Glinow\\_Organizational\\_Behavior\\_ebook\\_Copy](https://www.academia.edu/29097775/Mc_Shane_von_Glinow_Organizational_Behavior_ebook_Copy)
- Mohammad Amin Bahrami , Omid Barati, Malake-sadat Ghoroghchian, Razieh Montazer-alfaraj & Mohammad Ranjbar Ezzatabadi, 2016. *Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals*. *Osong Public Health Res Perspect*, 7(2), 96-100
- Moynihan, D. P., & Wright, B. E. 2012. *Setting the Table: How Transformational Leadership Fosters Performance Information Use*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22 (1): 143-164
- Muhammadiyah Palangkaraya) Institute for Researches and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- Nanus. Burt. 2013. *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense Of Direction for your Organization*. New York: Jossey-Bass.
- Nardi Sunardi Et Al (2020). Determinants of Debt Policy and Company's Performance, *International Journal of Economics and Business Administration* Volume VIII Issue 4, 204-213

- Powers G. Susan. (2016), Labor Productivity growth in elementary and secondary school School Service 1989-2012. Monthly Labor Review.  
<https://www.bls.gov/opub/mlr/2016/article/labor-productivity-growth-in-elementary-and-secondary-school-services.htm>
- R. Kreitner and A. Kinicki. (2013). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill,
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.
- Saungweme Ruvarashe, Calvin Gwandure. 2011. Organizational Climate and Intent To leave among Recruitment Consultants in Johannesburg, South Africa, Journal of human ecology (Delhi, India) 34(3)
- Schneider Benjamin, Mark G Ehrhart & William H. Macey. 2013.
- Schermerhorn R. John, Osborn N, Richard, Bien-Uhl Mary, Hunt g. James. 2012. Organizational Behavior . International Student Version. Asia: John Wiley & Sons (Asia) Ptc. Ltd.
- Senge, P. (2006). Shared vision. In P. Senge, (Ed.) the fifty disciplines. The art and practice of the learning organisation. BantamDoubleday, New York, NY, pp. 205-232.
- Seth Kahan, (2018), Visionary Leadership: How Association Leaders Embrace Disruption in the 21st Century. ISBN: 0-9759206-2-6. Printed in the United States of America
- Slameto. (2010). Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sohail Khan , Nabaz Nawzad Abdullah, 2019. The impact of staff training and development on teachers' productivity. Economics, Management and Sustainability, ISSN 2520-6303 4 (1), 201
- Sri Rohayu, (2018). Hubungan Kepemimpinan Visioner Dengan Iklim Kerja Di SMP Negeri 32 Surabaya. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (Ftk) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Steers, M Richard. 1985. Efektivitas Organisasi Perusahaan. Jakarta: Erlangga.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. 2015. Edition of Organizational Behavior. Includes bibliographical references and index. ISBN 978-0-13- 410398-3
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sonedi, 2013 Keefektifan Organisasi Perguruan Tinggi (Studi Kasus Pada Universitas
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Suwit Yordsala, Kowat Tesaputa & Anan Sri-Ampai, 2014. "The Development of Visionary Leadership Administrators in Thai Primary School". *International Education Studies*; Vol. 7, No. 1; pp. 92-101. DOI:10.5539/ies.v7n1p92
- Wahyuni Wahyuni, M Entang, dan Herfina Herfina. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala sekolah dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.7, No.1, Januari 2019 P-ISSN 2302- 0296 E-ISSN 2614-3313