

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Semampir Surabaya

Alisa Qotrun Nada¹, Bambang Dwi Waryanto², Nurdina³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

Email: alisanada.1202@gmail.com¹, nurdina@unipasby.ac.id³

Koresponden: bambangdwi275@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, motivation and work discipline on the work productivity of kindergarten teachers in Semampir sub-district, Surabaya. This research method uses causal associative analysis, with data analysis techniques using a quantitative approach. Saturated sampling technique was applied in this study, as well as 50 teacher respondents as the number of samples. The results of this study prove that the conditions of the work environment, work motivation and work discipline are in good criteria. Then it is proven that the work environment affects teacher productivity, work motivation affects teacher productivity, work discipline affects teacher productivity.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Semampir Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan analisis asosiatif kausal, dengan teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling jenuh diterapkan dalam penelitian ini, serta 50 responden guru sebagai jumlah sampel. Hasil penelitian ini membuktikan kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berada dalam kriteria baik. Kemudian terbukti lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas guru, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas guru, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas guru. Serta lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas guru.

Kata Kunci: Lingkungan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkompeten diperlukan oleh setiap organisasi pemerintah dan swasta. Pendidikan ialah suatu aspek utama dan faktor terpenting dalam proses pengembangan pola pikir dan sikap pribadi manusia. Dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang diuraikan bahwa guru adalah tenaga ahli yang memiliki fungsi untuk menjaga martabat guru selaku agen pengajar serta mengupayakan tingkat mutu pendidikan.

Dalam aspek ilmu manajemen, pendidikan dapat dikatakan efektif apabila dapat melakukan dan mendayagunakan seluruh sumber daya manusia sekolah secara efisien dan menerapkan perilaku yang objektif sesuai dengan ilmu manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian). Faktor pengembangan sumber daya manusia pengajar dapat dijadikan dalam sebuah upaya mendorong kinerja guru agar terus meningkat. (Badawi, 2014)

Pengajar harus produktif agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Produktivitas adalah sebuah ukuran seberapa banyak pengajar dapat melakukan tugas dalam kuantitas dan kualitas yang sudah ditetapkan (Aspiyah dan Martono, 2016)

Lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan motivasi pengajar. Misalnya hubungan harmonis antar sesama pengajar, komunikasi berjalan lancar, ruangan ber AC. Suasana lingkungan yang kondusif sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan motivasi kerja (Engkoswara & Komariah, 2012). Menurut Sedarmayanti (2011) terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan indikator lingkungan kerja antara lain: a) Suhu udara; b) Penerangan; c) Keamanan ; d) Kebisingan; e) *Background*; f) Sirkulasi udara; g) Hubungan Kerja.

Arianty, Bahagia, Lubis dan Siswadi (2016) menyatakan bahwa motivasi internal berasal dari keinginan untuk mendapatkan pendapatan, pengakuan, kekuasaan, dan penghormatan. Motivasi eksternal dapat berasal dari rekan kerja, keluarga dan atasan. Motivasi kerja umumnya berkaitan dengan upaya kearah sasaran dan tujuan organisasi agar cerminan minat tuggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Sekartini, 2016).

Menurut Rasyid dan Tanjung (2020) terdapat jenis motivasi kerja, sebagai berikut: motivasi positif ialah tindakan mempengaruhi seseorang dengan memberi suatu hadiah atau *reward*; motivasi negatif ialah tindakan memaksa seseorang dengan memberikan ketakutan kehilangan uang, kehilangan status dan kehilangan pengakuan.

Menurut Mappasomba (2017) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut : a) situasi kerja ialah situasi dimana dapat memberikan rasa nyaman dan aman yang didukung dengan alat kerja yang mumpuni; b) peluang untuk maju adalah suatu pengembangan pengajar di tempat kerja; c) tanggung jawab ialah kewajiban dalam melakukan pekerjaan dengan baik; d) supervisi merupakan seorang atasan yang dapat membantu meningkatkan produktivitas pengajar.

Sekartini (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu aspek penting yang ada dalam setiap organisasi, dikarenakan kedisiplinan dapat berpengaruh dalam produktivias kerja. Mangkunegara & Anwar (2011) menyatakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu; a) *preventive dicipline*, suatu usaha menarik pengajar untuk mematuhi peraturan; b) *corrective dicipline*, suatu usaha menarik pengajar untuk tetap mengikuti peraturan; c) *progresive dicipline*, kegiatan memberi hukuman kepada pelanggar.

Menurut Hasibuan (2012) indikator dalam standar disiplin kerja terdapat empat indikator yaitu: a) tujuan yaitu suatu usaha yang harus dilakukan berdasarkan kemampuan karyawan; b) keteladan pimpinan yaitu sikap teladan pimpinan yang baik dapat dijadikan tiruan semua karyawan; c) balas jasa merupakan suatu sikap timbal balik dengan memberikan penilaian kepada organisasi. d) keadilan merupakan sikap yang menerapkan semua karyawan diperlakukan dengan sama.

Siregar & Zain (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai hasil optimal. Menurut Zuliawati (2016) produktivitas merupakan suatu bandingan antara *output* dan *input* dengan adanya sistem kerja dan keterampilan dari pengajar.

Indikator-indikator produktivitas kerja guru pada PP RI nomor 19 tahun 2017 tentang guru pasal 52 bahwa beban kerja guru antara lain: a) merencanakan pembelajaran, seorang guru diharapkan dapat merencanakan pembelajaran seperti menyusun kurikulum, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; b) melaksanakan pembelajaran, seorang guru memiliki kewajiban melaksnakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan; c) menilai hasil pembelajaran, guru diwajibkan memberika penilaian; d) membimbing dan melatih anak didik, guru memiliki tugas untuk memberikan bimbingan dan pelatihan kepada anak didiik; e) melaksanakan tugas tambahan, tugas tambahan memiliki tujuan untuk memenuhi beban jam kerja guru (Saputra, Sunaryo dan Pardiman, 2020).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiasi kausal menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), asosiatif kausal ialah penelitian untuk mengetahui hubungan antar variabel yang dilakukan sebagai pembuktian. Penelitian ini memiliki fungsi untuk meramalkan, menjelaskan, dan mengontrol suatu permasalahan

Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif ialah metode penelitian yang berdasarkan sampel dan populasi, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, memiliki sifat statistik untuk pengujian hipotesis data.

Penelitian ini menggunakan 2 jenis data, antara lain:

1) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:213), sumber data sekunder ialah informasi yang tidak langsung diberikan kepada peneliti.

2) Data Primer

Sugiyono (2018:194) menyatakan bahwa sumber data primer yaitu informasi yang secara nyata diberikan kepada peneliti.

Hasil jawaban responden kemudian dimasukkan kedalam statistik menggunakan program SPSS bertujuan agar dapat menunjukkan pengaruh antar variabel. Uji data tersebut dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2012:53) uji ini memiliki tujuan untuk membuktikan kevalidan kuesioner. Uji validitas mempunyai batas *factor loading* maksimal 0,30

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas memiliki tujuan untuk membuktikan kestabilan data dengan melihat *cronbach alpha* dari tiap item instrumen yang mempunyai nilai *cronbach alpha* maksimal 0.6.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mempunyai tujuan agar mengetahui kelayakan model analisis regresi (Ghozali, 2013:97). Uji asumsi klasik ini meliputi seperti di bawah ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melihat model regresi memiliki distribusi normal atau sebaliknya (Ghozali, 2013:160). Uji ini dapat dilihat dari probabilitas, jika probabilitas lebih dari 0.05, artinya distribusi berjalan normal dan begitupun sebaliknya.

Tabel 1. Uji *kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Empiris dan Teoritis
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E+0
	Std. Deviation	2,85910048
Most Extreme Differences	Positive	,000
	Negative	-,000
	Two-Sided	,000
Kolmogorov-Smirnov Z		,000
Asymp. Sig. (2-Sided)		,000

a. Test Statistic is Normal.
b. Distribution is Normal.

Sumber: Lampiran Output SPSS (2021)

Pada tabel 1 diketahui jika uji kolmogorov-smirnov memiliki nilai 0.655 pada signifikansi 0.784, artinya dapat disimpulkan nilai sig. > 0.05, maka residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:105), uji ini mempunyai tujuan mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel atau tidak, uji ini dapat dilihat dari korelasi variabel bebas yang lebih dari 0,10.

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

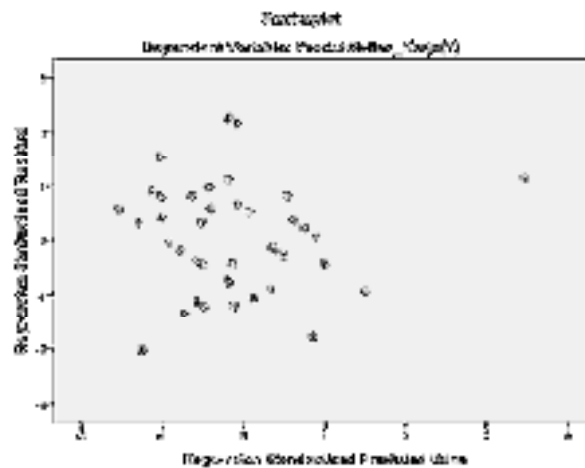
Model	Collinearity Statistics						
	Tolerance		VIF	λ	R ²	Condition Index	
	0	1				0	1
1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2	,999	,999	1,001	1,000	,999	1,001	1,001
3	,999	,999	1,001	1,000	,999	1,001	1,001
4	,999	,999	1,001	1,000	,999	1,001	1,001

Sumber: Lampiran Output SPSS (2021)

Pada tabel 2 di atas diketahui hasil perhitungan nilai VIF Lingkungan Kerja adalah 1.102, nilai VIF Motivasi Kerja adalah 1.237, nilai VIF Disiplin Kerja adalah 1.288, maka disimpulkan perolehan semua VIF adalah > 0.10, maka dapat diartikan multikolinieritas tidak berlaku di penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan pada model regresi atau tidak. Syarat model regresi apabila tidak terjadinya heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik scatterplot di atas dapat dikatakan bahwa titik-titik tersebut tersebar luas, acak dan memiliki bentuk tertentu, maka dapat diartikan bahwa heteroskedastisitas tidak berlaku pada penelitian ini.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2016:192) menyatakan bahwa analisis linier berganda memiliki tujuan untuk menguji hipotesis variabel independen dan variabel dependen dengan persamaan regresi berganda.

Tabel 3. Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	1						
	Constant	6,440	2,461	2,618	,011		
	Langkah-penyelesaian (LPI)	,265	,050	5,299	,000	,928	1,068
	Langkah-penyelesaian (LPI)	,590	,095	6,209	,000	,928	1,068
	Langkah-penyelesaian (LPI)	,274	,112	2,444	,021	,928	1,068

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (regresi simultan)

Ghozali (2012:98) menyatakan bahwa uji F bertujuan untuk membuktikan bahwa variabel dependen masuk bersama variabel independen.

Tabel 4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sumber Regresi	JK	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi (a)	822,443	3	274,148	14,206	,000 ^b
	Konstanta	3881,077	26	149,272		
	Total	4703,520	29			

a. Dependent Variable: Persepsi_Berkontribusi

b. Predictors: (Constant), Dampak_Majalah, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber: Data olah SPSS (2021)

Dari tabel di atas, disimpulkan bahwa variabel dependen diuji secara simultan terhadap variabel independen. Ditunjukkan hasil signifikan < 0.05 . Sedangkan hasil uji F sebesar $14.206 > 3.18$ ($df=50$). Sehingga dapat diartikan hasil uji simultan hipotesis H_1 diterima.

b. Uji t (regresi parsial)

Menurut Ghazali (2012:98), uji t-statistik pada umumnya menunjukkan besarnya variabel independen menjelaskan perubahan variabel dependen.

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a							
Model		UNPENGALIHAN CIBIANGSIS		BESISNATISBU		t	Sig.
		B	Std. Error	B	Std. Error		
1	(Constant)	2,662	1,081			,278	,778
	Unpengalihan Cibiangsis	,722	,125	,244	,222	,476	,637
	Besisnatibus	,275	,117	,224	,142	,659	,510
	Constant	,254	,145	,111	,136	,801	,425

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

5. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Ghozali (2017:96), korelasi memiliki tujuan untuk mengukur kekuatan linier antar variabel.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,534	,875	2,751

Sumber: Lampiran Output SPSS (2021)

Tabel 6 menunjukkan nilai R senilai 0.876 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat.

6. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2017:97), koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,534	,875	2,751

Sumber: Lampiran Output SPSS (2021)

Pada tabel 7, nilai R-Square adalah 0.534. Terlihat bahwa variabel dependen memiliki pengaruh sebesar 53.4% terhadap variabel independen, dan sisanya sebesar 46.6% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

HASIL

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Produktivias Kerja (Y).

Hasil penelitian membuktikan jika variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru TK kecamatan Semampir Surabaya. Hal ini terbukti dengan adanya nilai t_{hitung} sebesar 2.996 dengan taraf signifikansi 2.009 serta tingkat signifikansi $0.004 < 0.05$. Artinya, kecocokan dan kenyamanan situasi kerja dapat dinilai dalam waktu lama. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih memberikan ketenangan pikiran bagi guru (Aspiyah & Martono, 2016).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prasasti (2014) menyebutkan bahwa ruang sekolah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Kondisi lingkungan kerja, kualitas sirkulasi udara, kualitas pencahayaan, keamanan dan kebersihan yang mempengaruhi efisiensi pengajar serta dapat mengoptimalkan kualitas pengajar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivias Kerja (Y)

Hasil penelitian membuktikan jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru TK kecamatan Semampir kota Surabaya. Hal ini terbukti dengan adanya nilai t_{hitung} sebesar 2.136 dengan taraf signifikansi 2.009 serta tingkat signifikansi $0.038 < 0.05$. Artinya, motivasi sebagai pendorong dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, sehingga dorongan tersebut mempengaruhi produktivitas guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saputra, Sunario, Pardiman (2021), menyebutkan bahwa motivasi berarti penghargaan atau motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Produktivias Kerja (Y)

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru TK kecamatan Semampir kota Surabaya. Hal ini terbukti dengan adanya nilai t_{hitung} sebesar 3.491 dengan taraf signifikansi 2.009 serta tingkat signifikansi $0.038 < 0.05$. Artinya, perbuatan perilaku yang telah sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivias Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru TK di Kecamatan Semampir Kota Surabaya. Diketahui F_{hitung} sebesar 14.206 dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, artinya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivias kerja guru TK di Kecamatan Semampir Kota Surabaya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil uji pada variabel lingkungan kerja secara parsial membuktikan memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru TK di kecamatan Semampir Kota Surabaya. Karena semakin baik lingkungan kerja seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, keamanan, serta hubungan kerja antar guru, maka produktivitas guru akan semakin tinggi.
2. Hasil uji pada variabel motivasi kerja secara parsial membuktikan memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru TK di kecamatan Semampir Kota Surabaya. Karena tingginya tingkat motivasi guru seperti keinginan untuk memiliki (ekonomis), keinginan untuk

mendapatkan pengakuan (psikologis), dan keinginan untuk hidup. Maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja guru.

3. Hasil uji pada variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru TK di kecamatan Semampir Kota Surabaya. Karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru seperti peraturan fleksibel yang tidak memberatkan, teladan pimpinan yang baik, maka semakin tinggi pula peningkatan produktivitas kerja guru.
4. Hasil uji secara simultan bahwa keempat variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Teruji dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 14.206 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga pengujian ini bisa diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, A. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 268-279.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Aspiyah, M., & Martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal* 5 (4) , 339-346.
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontiges*, 17-27.
- Engkoswara, & Komariah, A. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ketujuh*. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univeritas Diponegoro.
- Ghazali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate engan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2018). *Manajemen Strategi*. Kumpulan Buku Dosen: 1(1).
- Lestari, M., Faozanudin, M., & Puspita, D. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Publikasi Ilmiah Guru PNS Di SMP Negeri 1 Rembang an SMP Negeri 3 Pengadegan Kabupaten Purbalingga. *Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 4(1).
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mappasomba. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Riset Edisi XVIII*, 110-123.
- Prasasti, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Sekolah. *Journal of Accounting and Business Education* , 2(2).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 60-74.
- Saputra, A. E., Sunaryo, H., & Pardiman. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMPN 1 Bululawang Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(06).

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Ekonomi & Bisnis*, 64-75.
- Siregar, M., & Zain, F. (2020). Kontribusi Rekrutmen, Pemberian Hadiah dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTs N Kota Medan. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zuliawati, N. (2016). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhaap Produktivitas Guru pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. *Jurnal At-Tanbawi*, 23-38.