BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang menentukan daya saing bangsa di era globalisasi, karena kualitas proses pembelajaran sangat berpengaruh terhadap kemampuan peserta didik dalam menghadapi tuntutan ekonomi dan teknologi masa depan[1]. melalui pendidikan, potensi individu dapat dikembangkan secara optimal baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan zaman.

Pendidikan menjadi kebutuhan primer bagi manusia karena berperan penting untuk membentuk baik buruknya seseorang dalam berkehidupan bermasyarakat dalam ukuran normatif, tetapi faktanya berdasarkan survei kemampuan pelajar menjadi sebuah rujukan kualitas Pendidikan di dunia dengan menilai kemampuan matematika, sains dan membaca disetiap negara yang dirilis oleh *Programe for International Student Assessment (PISA)* pada 03 Desember 2019 di Paris, menetapkan Indonesia di peringkat ke-72 dari 77 negara[2]. Banyak faktor yang menjadikan bangsa Indonesia menempati posisi enam terbawah seperti tidak meratanya pendidikan, efesiensi dan efektifitas pembelajaran, sarana dan prasarana yang kurang memadai, perkembangan teknologi serta kualitas pengembangan guru dan lain sebagainnya.

---

[1] Laurensius Dihe Sanga and Yvonne Wangdra, "Pendidikan Adalah Faktor Penentu Daya Saing Bangsa," in *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, vol. 5, 2023, 84–90.

[2] Siti Yuli Yanisa, Heru Sujiarto, and Luki Luqmanul Hakim, "Analisis Kemampuan Literasi Matematis Peserta Didik Smp Berdasarkan Self-Efficacy Melalui Strategi Brain Based Learning," *Prisma* 11, no. 2 (2022): 526–37.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang unggul menuntut adanya penguatan kemampuan serta kedisiplinan tenaga pendidik, khususnya guru. Dalam upaya pengembangan pendidikan, peran guru menjadi unsur yang tidak dapat dipisahkan karena guru memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru sebagai suri tauladan merupakan orang yang paling berpengaruh dalam pengembangan berbagai potensi dan pembentukan karakter bangsa, data dari UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM)* Report 2016, mengenai kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia tentu hal ini dapat diterima karena faktanya hampir 75% sekolah di Indonesia tidak memenuhi standar layanan minimal pendidikan[3].

Dalam kajian manajemen pendidikan, produktivitas kerja guru dipahami sebagai kemampuan menghasilkan output pembelajaran yang optimal melalui pemanfaatan waktu, tenaga, dan sumber daya secara efisien[4]. Produktivitas guru dapat dilihat dari aspek pelaksanaan pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, evaluasi hasil belajar, pengelolaan kelas, serta kontribusinya pada kegiatan sekolah. Produktivitas tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh karakter individu, kemampuan profesional, serta kondisi organisasi tempat guru bekerja.

[3] Patma Sopamena, "Buku; Peta Kompetensi Guru Dan Mutu Pendidikan Maluku" (LP2M IAIN AMBON, 2020).

[4] Dessy Ari Lestari and Undang Ruslan Wahyudin, "Pengaruh Persepsi Pelatihan Manajemen Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Kecamatan Karang Bahagiah," *Jurnal Tahsinia* 6, no. 11 (2025): 1752–64.

Desi Ariani mengungkapkan Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu[5]. Oleh karena itu, untuk memahami produktivitas kerja guru secara lebih komprehensif, penting untuk mengkaji budaya organisasi sebagai landasan yang membentuk iklim kerja, kedisiplinan, dan orientasi pencapaian tujuan di lingkungan madrasah.

Budaya organisasi merupakan nilai, keyakinan, kebiasaan, dan pola kerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi acuan dalam bertindak. Menurut Agustin & Tiawati, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku, memperkuat komitmen, serta membentuk identitas organisasi sehingga berpengaruh besar terhadap pencapaian kinerja[6]. Di lingkungan pendidikan, budaya organisasi mencakup kedisiplinan, kerjasama, etika kerja, dan kepatuhan terhadap visi serta misi lembaga. Budaya yang kuat dapat meningkatkan loyalitas guru, mendorong kerjasama

[5] Desi Ariani, Ika Puji Saputri, and Indri Astiana Suhendar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 3 (2020): 268–79.

[6] Windi Agustin and Sri Tiawati, "Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi Pada Karyawan Yang Seharusnya," *Kalijaga : Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa* 1, no. 1 (2024): 14–16, https://doi.org/10.62523/kalijaga.v1i1.5.

antar guru, dan menciptakan iklim kerja yang positif bagi proses pembelajaran[7].

Menurut Arianty Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi[8]. Sofyan mengungkapkan bahwa budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi[9]. Berdasarkan uaraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi terhadap nilai, norma, dan karakteristik organisasi. Budaya organisasi tidak berkaitan dengan suka atau tidak suka individu, melainkan berfungsi sebagai gambaran deskriptif mengenai sistem nilai yang dianut bersama.

Fenomena dalam dunia pendidikan di Indonesia hingga kini masih menunjukkan berbagai persoalan, terutama yang berkaitan dengan kinerja dan produktivitas guru. Permasalahan seperti perbedaan tingkat

[7] Tisna Ayu Selvia, Sofwan Adi Putra, and M Badrun, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar," *Manajemen Pendidikan*, 2024, 209–23.

[8] Nel Arianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 14, no. 2 (2014).

[9] Yayan Sofyan and Opan Arifudin, "Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 4, no. 2 (2020): 73–87.

kesejahteraan, tingginya beban administrasi, serta tuntutan profesional yang terus meningkat kerap berdampak pada rendahnya efektivitas kerja guru. Selain itu, kualitas budaya kerja di satuan pendidikan yang belum merata turut memengaruhi sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini menuntut keterlibatan aktif guru yang tercermin dalam kesungguhan, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Keterlibatan tersebut sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, karena budaya yang kuat mampu membentuk kebiasaan kerja positif dan mendorong kinerja optimal. Namun, budaya organisasi yang baik perlu ditopang oleh kompetensi guru yang memadai agar produktivitas kerja dapat tercapai secara maksimal. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja guru tidak hanya ditentukan oleh budaya organisasi, tetapi juga berkaitan erat dengan tingkat kompetensi guru.

Kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugas profesional secara efektif. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian[10]. Djuanda menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan landasan penting bagi terciptanya pembelajaran yang berkualitas karena guru yang kompeten akan mampu mengelola kelas dengan baik, memahami karakteristik peserta didik, serta menyusun perangkat ajar secara tepat[11].

[10] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor, "Tahun 2005 Tentang Guru an Dosen," *Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional*, 14AD.

[11] Isep Djuanda, "Meningkatkan Kompetensi Guru Sebagai Pendidik Profesional Dalam Mengembangkan Pembelajaran," *Alim* 1, no. 2 (2019): 353–72.

Mulyani menegaskan bahwa guru harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan prilaku, dimana dalam pendidikan Islam sangat menghargai mereka yang berpengetahuan dan bertugas sebagai pendidik. Tugas pendidik mulia dalam pandangan Islam dan memperoleh derajat yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lain[12].

Kompetensi guru memegang peranan yang sangat penting dalam menjamin terlaksananya proses pembelajaran secara efektif dan bermutu. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan mampu mengelola pembelajaran secara terarah, memahami karakteristik peserta didik, serta menyusun dan melaksanakan perangkat ajar sesuai dengan tujuan pendidikan. Kompetensi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai bekal teknis dalam mengajar, tetapi juga menjadi landasan sikap dan perilaku profesional guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam perspektif pendidikan Islam, kompetensi guru semakin dimaknai sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral dan tanggung jawab. Guru dipandang sebagai pendidik yang memiliki kedudukan mulia dan peran strategis dalam membentuk kualitas generasi. Oleh karena itu, tingkat kompetensi guru akan sangat menentukan kualitas pembelajaran yang dihasilkan serta produktivitas kerja guru secara keseluruhan. Penjelasan ini menunjukkan bahwa penguatan

[12] Fitri Mulyani, "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)," *Jurnal Pendidikan UNIGA* 3, no. 1 (2009): 1–8.

kompetensi guru menjadi faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja dan produktivitas guru dalam lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kastoer dan Syamsudin dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Kecamatan Rawamerta Kabupaten karawang Jawa Barat" pada Tahun (2021), diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai t_{hitung} (5,767) > t_{tabel} (2,021). Guru yang bekerja dalam budaya organisasi yang kondusif, aman, dan nyaman cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi, sedangkan lemahnya budaya organisasi dapat berdampak pada rendahnya produktivitas kerja guru[13]. Hal ini pun selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jayanti dan Rafit dengan judul *"*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP/MTs se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur*"* pada tahun 2018, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru[14]. Terbukti dari dua hasil penelitian yang mencari pengaruh antara

[13] Syamsudin Kastoer, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Di Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang Jawa Barat," *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 97–110.

[14] Rafit Jayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smp/Mts Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung," *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO* 3, no. 1 (2018): 110–24.

Budaya organisasi dan Produktivitas kerja memberikan gambaran jika memang terdapat pengaruh antara keduanya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Mukhtar et al. memperoleh hasil bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional terbukti memberikan kontribusi nyata dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran, sehingga penguatan kompetensi guru menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan[15]

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti, MAN 1 Mojokerto merupakan salah satu madrasah aliyah unggulan di Kabupaten Mojokerto yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang relatif baik, khususnya pada aspek tenaga pendidik. Hal ini dibuktikan dengan status akreditasi A (unggul) yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Madrasah melalui Surat Keputusan Nomor 1857/BAN-SM/SK/2022 dengan nilai 93 dan berlaku hingga tahun 2027[16]. Capaian tersebut mencerminkan bahwa MAN 1 Mojokerto telah memiliki sistem pengelolaan lembaga, budaya kerja, serta standar mutu pendidikan yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

[15] Afiah Mukhtar and M D Luqman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar," *Idaarah* 4, no. 1 (2020): 1–15.

[16] Willius Kogoya and H Uruwaya, "Pendampingan Penggunaan IASP2020 Untuk Meningkatkan Kelayakan Akreditasi Sekolah Di SMA YPPK Asisi Sentani Tahun 2021," *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan* 2, no. 1 (2022).

Produktivitas kerja guru sebagai salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan menjadi aspek penting yang turut menentukan kualitas output pendidikan di madrasah. Produktivitas kerja guru tidak hanya tercermin dari hasil pembelajaran yang dicapai peserta didik, tetapi juga dari kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas pembelajaran dan administrasi secara efektif, efisien, tepat waktu, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pra-observasi yang dilakukan di MAN 1 Mojokerto, produktivitas kerja guru secara umum berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari keterlaksanaan proses pembelajaran yang berjalan sesuai jadwal, pemenuhan jam mengajar guru, serta keterlibatan aktif guru dalam berbagai kegiatan madrasah, seperti rapat koordinasi, kegiatan keagamaan, MGMP internal, dan program pengembangan madrasah lainnya. Selain itu, capaian prestasi siswa baik di bidang akademik maupun non-akademik serta keberhasilan madrasah mempertahankan akreditasi A (unggul) juga mencerminkan adanya kontribusi produktivitas kerja guru dalam mendukung kinerja institusi.

Namun demikian, hasil pengamatan awal juga menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja guru belum sepenuhnya merata. Variasi terlihat terutama pada kecepatan penyelesaian perangkat pembelajaran, seperti silabus, RPP, dan administrasi penilaian, di mana sebagian guru mampu menyelesaikannya secara tepat waktu dan sistematis, sementara sebagian lainnya masih memerlukan pendampingan atau waktu tambahan. Perbedaan

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

produktivitas juga tampak dalam pengelolaan kelas dan pemanfaatan teknologi pembelajaran, khususnya dalam penggunaan media digital dan platform pembelajaran berbasis teknologi, yang belum digunakan secara optimal oleh seluruh guru.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa meskipun produktivitas kerja guru di MAN 1 Mojokerto tergolong baik secara umum, masih terdapat perbedaan kemampuan dan efektivitas kerja antar guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Variasi ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, karena produktivitas kerja yang tidak merata berpotensi memengaruhi konsistensi kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan madrasah secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja guru adalah budaya organisasi yang berlaku di lingkungan madrasah. Dalam aspek budaya organisasi, guru di MAN 1 Mojokerto telah menerapkan kebiasaan kerja yang positif, seperti disiplin waktu, hadir tepat waktu sebelum pembelajaran dimulai, serta melaksanakan kegiatan pembelajaran secara tertib dan terstruktur. Selain itu, guru menunjukkan tingkat kerja sama yang baik, khususnya dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, dan koordinasi kegiatan madrasah. Pola komunikasi antara guru dan pimpinan juga terlihat cukup efektif, yang tercermin melalui rapat rutin serta diskusi informal yang berlangsung secara terbuka.

Budaya organisasi di MAN 1 Mojokerto juga diperkuat oleh adanya regulasi dan sistem penilaian kinerja guru yang terstruktur. Berdasarkan studi

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

pengamatan awal dengan pihak manajemen madrasah, diketahui bahwa setiap guru memiliki tim penilai kinerja yang melibatkan guru senior, sehingga pelaksanaan tugas profesional guru berada dalam pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Guru secara aktif mengikuti berbagai kegiatan seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) internal yang dilaksanakan secara rutin untuk membahas perencanaan, evaluasi, dan peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, budaya religius yang menjadi ciri khas madrasah juga berjalan dengan konsisten melalui kegiatan keagamaan seperti sholat dhuha sebelum pembelajaran dimulai, penerapan 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun), serta partisipasi dalam kegiatan rutin lain yang mendukung suasana belajar yang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja tidak hanya bersifat simbolik, tetapi benar-benar diinternalisasikan dalam sistem kerja madrasah. Meskipun budaya organisasi tampak kuat, pra-observasi juga menunjukkan adanya variasi dalam produktivitas kerja guru, terutama terkait kecepatan penyelesaian perangkat ajar, pengelolaan kelas, dan kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan kompetensi guru sudah terbentuk, tetapi belum sepenuhnya memberikan dampak yang sama terhadap seluruh guru di MAN 1 Mojokerto.

Kompetensi guru dalam konteks MAN 1 Mojokerto merupakan faktor penting yang secara langsung berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian menentukan kemampuan

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran secara efektif dan efisien, sekaligus menyelesaikan tugas administrasi pendidikan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan.

Madrasah secara aktif memfasilitasi peningkatan kompetensi guru melalui berbagai program, seperti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan berbasis aplikasi digital, workshop pengembangan pembelajaran, serta pelatihan pemanfaatan teknologi dan kecerdasan buatan (AI) dalam proses pembelajaran. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru agar mampu menghasilkan pembelajaran yang bermutu, mengelola kelas secara optimal, serta meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian beban kerja.

Namun demikian, perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta tingkat penguasaan teknologi pembelajaran menyebabkan kompetensi guru di MAN 1 Mojokerto belum sepenuhnya merata. Kondisi ini berdampak pada variasi produktivitas kerja guru, terutama dalam hal kecepatan penyusunan perangkat ajar, pengelolaan kelas, pemanfaatan media pembelajaran, serta ketepatan penyelesaian administrasi pembelajaran. Oleh karena itu, kompetensi guru perlu dikelola dan dikembangkan secara sistematis agar setiap guru mampu meningkatkan produktivitas kerjanya secara optimal, sehingga kinerja individu dan pencapaian tujuan pendidikan madrasah dapat meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, peningkatan produktivitas kerja guru menjadi aspek penting dalam mendukung

keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di MAN 1 Mojokerto. Budaya organisasi yang kuat dan kondusif serta kompetensi guru yang memadai diyakini berperan besar dalam membentuk perilaku kerja guru yang efektif, disiplin, dan profesional. Adanya perbedaan tingkat penerapan budaya organisasi dan variasi kompetensi guru di MAN 1 Mojokerto menjadi alasan peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antarvariabel tersebut. Oleh karena itu, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru di MAN 1 Mojokerto."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi dan Kompetensi Guru secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja guru di MAN 1 Mojokerto?
2. Manakah variabel yang lebih dominan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Guru terhadap produktivitas kerja guru di MAN 1 Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Budaya organisasi dan Kompetensi Guru secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja guru di MAN 1 Mojokerto?

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

2. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Guru terhadap produktivitas kerja guru di MAN 1 Mojokerto?

D. Manfaat Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini tidak terlepas dari Upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi dasar perbaikan dan rujukan bagi institusi yang menjadi subjek penelitian serta bagi pihak lain, maka disimpulkan bahwa penelitian ini tentu akan memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi dan khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan teori maupun kajian ilmiah selanjutnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan berharga bagi pihak MAN 1 Mojokerto dalam meningkatkan kualitas pengelolaan lingkungan kerja, penguatan

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

budaya organisasi, serta pengembangan kompetensi guru sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi para akademisi dan praktisi pendidikan mengenai pentingnya budaya organisasi dan kompetensi guru sebagai faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Temuan ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam kajian ilmiah, kegiatan pembelajaran, maupun penyusunan kebijakan akademik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang dapat dijadikan bahan bacaan, referensi, dan pijakan teoritis bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian terkait produktivitas kerja, budaya organisasi, ataupun kompetensi guru, baik dengan memperluas variabel maupun menggunakan pendekatan yang berbeda

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM