

---

PENGARUH INSENTIF ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
ORGANISASI DI MADRASAH ALIYAH SWASTA DARUSYSYAFI'YAH  
KAMPUNG PULAU

Nurul Ardila<sup>1</sup> Zilawati<sup>2</sup>

[nurulardila142@gmail.com](mailto:nurulardila142@gmail.com)<sup>1</sup>, [zilazaini92@gmail.com](mailto:zilazaini92@gmail.com)<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Batang Hari, Indonesia

**ABSTRACT**

*Incentives are a form of financial encouragement to employees as compensation for an organization's services to employees for their achievements. Incentives have a very big influence in organizations, apart from being able to motivate employees, incentives are also a good strategy for creating and improving the quality of work and productivity of an organization, incentives are also a bridge of trust between the company and employees. This type of research uses a quantitative descriptive approach. To obtain the researched data, the researcher took population data, namely 16 teaching and educational staff, so as a test instrument, the research sample was taken from 16 people. The methods used were observation, documentation and questionnaires, then the author carried out validity and reliability tests of the instruments, followed by normality tests and data homogeneity tests. The data analysis used was simple linear regression analysis, and the data was processed with the help of the SPSS Version 25 program. The final step that the author took was to carry out a regression linearity test to find the conclusion whether there was an influence between variable X and variable Y. The conclusion from this research is that there is positive and significant influence between the influence of organizational incentives on work productivity, the percentage of influence of the independent variable (work productivity) on the dependent variable (organizational incentives) is 97.5%. Meanwhile, the remaining 2.5% is influenced or explained by other variables not included in this research model.*

**Keywords:** *Organizational Incentives, Organizational Productivity.*

**ABSTRAK**

Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa suatu organisasi kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif sangat besar pengaruhnya dalam organisasi, selain dapat memotivasi karyawan, insentif juga menjadi strategi yang baik untuk menciptakan dan meningkatkan

---

kualitas kerja serta produktivitas suatu organisasi, insentif juga merupakan jembatan penghubung kepercayaan antara perusahaan dan karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Untuk mendapatkan data yang diteliti peneliti mengambil data populasi yaitu sebanyak 16 orang tenaga pendidik dan kependidikan, maka sebagai uji coba instrumen diambil dari sampel penelitian yaitu sebanyak 16 orang. Adapun metode yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan angket, kemudian penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan uji normalitas dan uji homogenitas data. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, serta data diolah dengan bantuan program SPSS Versi 25. Langkah terakhir yang penulis lakukan yaitu melakukan uji linearitas regresi untuk mencari kesimpulan terdapat pengaruh atau tidak antara variabel X dan variabel Y. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh insentif organisasi terhadap produktivitas kerja, persentase pengaruh variabel independen (produktivitas kerja) terhadap variabel dependen (insentif organisasi) sebesar 97,5%. Sedangkan sisanya 2,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Insentif Organisasi, Produktivitas Organisasi.

---

## PENDAHULUAN

Produktivitas dalam suatu organisasi tentunya perlu dikelola sedemikian rupa, dan hal ini merupakan bagian penting dari pekerjaan manajemen organisasi yang bersangkutan. Seiring dengan perkembangan zaman dan pertumbuhan penduduk yang begitu pesat, organisasi atau instansi pemerintahan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya yang berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas

organisasi tersebut dalam memberikan layanan jasa. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien.

Di era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme disegala aspek kehidupan, baik keberadaan individu maupun keberadaan organisasi. Persaingan masing-masing lembaga pendidikan saat ini banyak menuntut penyusunan strategi organisasi yang tepat bagi setiap lembaga. Hal tersebut menuntut

organisasi untuk selalu melakukan berbagai inovasi dan perbaikan sehingga mempunyai keunggulan bersaing baik dalam kualitas produk, jasa, biaya maupun sumber daya manusia yang professional dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dewasa ini masalah insentif dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dilakukan oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang sematamata sebagai alat pemuasan kebutuhana materielnnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem insentif tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak perlu diperhitungkan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai,

dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang produktivitas pegawai dalam meningkatkan hasil produksi.

Berdasarkan analisa Anidia Soraya tentang pengaruh insentif terhadap produktivitas beliau mengatakan bahwa kebijakan upah/insentif terbukti nyata berpengaruh terhadap produktivitas. Semangat kerja karyawan meningkat karena insentif dan tambahan yang diadakan oleh manajemen memang sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.

Menurut Paul Mali dalam Rusli Syarif mengatakan bahwa untuk menentukan produktivitas, orang harus mempersoalkan dua hal, yaitu: apakah hasil yang diinginkan telah dicapai (pertanyaan ini menyangkut hasil guna atau efektivitas), dan sumber-sumber apa yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut pertanyaan ini menyangkut daya guna atau efisiensi hasil guna dihubungkan dengan hasil, sedangkan daya guna dihubungkan dengan pemanfaatan sumber-sumber. Sedangkan Simamora, mengatakan bahwa kompensasi Insentif (incentive

compansation) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (pay) dengan produktivitas.

Program Insentif berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbali kinerja di atas rata-rata secara cepat dan langsung, juga untuk memperkuat hubungan kinerjaimbalan, dengan demikian, memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Program Insentif membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya. Sedangkan Hasibuan, menyatakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu.

Berdasarkan (*grand tour*) hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Swasta Darusysyafiiyah Kampung Pulau terdapat berbagai macam yang mempengaruhi produktivitas salah satunya ialah insentif, berdasarkan obsevasi awal yang peneliti lakukan bahwa di Madrasah Aliyah Swasta Darusysyafiiyah insentif yang

diberikan kepada guru sangat minim dan juga sering terlambat sehingga hal tersebut dapat menyebabkan produktivitas organisasi menurun. Kurang maksimalnya produktivitas kerja dari karyawan di Madrasah Aliyah Swasta Darusysyafiiyah Kampung Pulau antara lain dapat terlihat dari penurunan yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja organisasi yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian insentif kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rhoma Iskandar dan Elysabet Pemberian insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Continental Tyre Indonesia (PT.CTI) dapat di ketahui bahwa: Pemberian insentif kepada karyawan di berikan setiap 6 bulan sekali, besarnya pun tergantung pada prestasi kerja telah di capai oleh karyawan yang bersangkutan. Dari data perkembangan absensi karyawan dan perputaran karyawan (LTO) selama 4 tahun terlihat adanya penurunan. Hal tersebut mencerminkan adanya hubungan timbal balik anantara karyawan dengan perusahaan yang tercipta lewat pemberian insentif dan kesejahteraan. Di lihat dari analisa

perkembangan perusahaan terdapat peningkatan produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun. Produktivitas kerja tahun 2016 s.d 2019. Dari hasil Analisa korelasi antara biaya insentif terhadap hasil usaha di peroleh nilai  $r = 0,2833$ , ini terlihat bahwa kenaikan signifikan produktivitas. Hasil perhitungan koefisien 1 koefisien penentu menghasilkan  $k_p = 0,28$ . Hal ini berarti sumbangan untuk peningkatan produktifitas adalah 38%. Pemberian insentif keryawan di PT. CTL, di dapat meningkatkan produktivitas karyawan sendirinya bila insentif baik maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian hal ini peneliti anggap menjadi permasalahan dan sangat layak diteliti lebih lanjut tentang

**“Pengaruh Insentif Organisasi Terhadap Produktivitas Organisasi Di Madrasah Aliyah Swasta Darusyafiiyah Kampung Pulau”.**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Madrasah Aliyah Swasta Darusy Syafi'iyah Kampung Pulau. Dalam penelitian ini yang akan menjadi objek populasinya adalah seluruh karyawan di Madrasah Aliyah Swasta Darusy Syafi'iyah Kampung Pulau yang berjumlah 16 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling dikenal *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Studi Pustaka, observasi, Wawancara serta pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu Uji Reabilitas dan Uji Validitas dan untuk pengujian hipotesisnya yaitu: Uji parsial (uji t).

Table 1. Kisi-kisi Instrument Produktivitas Organisasi (Y)

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Kemampuan	1,2,3,4,5	5
2	meningkatkan hasil yang dicapai	6,7,8,9,10	5
3	Semangat kerja	11,12,13,14,15,	5
4	Pengembangan diri	16,17,18,19,20	5
5	Mutu	21,22,23,24,25	5
6	Efisiensi	26, 27, 28, 29,30	5
Jumlah			30

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Insentif Organisasi (X)

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Kinerja	1,2,3,4,5,6	6
2	Lama kerja	7,8,9,10,11,12	6
3	Senioritas	13,14,15,16,17,18	6
4	Kebutuhan	19,20,21,22,23,24	6
5	Evaluasi jabatan	25,26,26,27,28,29,30	6
<b>Jumlah</b>			<b>30</b>

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, seperti dalam tabel berikut ini:

Table 3. Uji Normalitas Insentif Organisasi (X)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Insentif Organisasi	,110	16	,200 <sup>*</sup>	,984	16	,988
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Table 4. Uji Normalitas Produktivitas Organisasi (Y)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Organisasi	,160	16	,200 <sup>*</sup>	,958	16	,629
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas di atas, dapat dinyatakan bahwa data kedua variabel berdistribusi secara normal, dan dapat dilanjutkan untuk proses penelitian selanjutnya.

Table 5. Hasil Uji Homogenitas Insentif Organisasi terhadap Produktivitas Organisasi

ANOVA					
Insentif Organisasi					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	657,000	11	59,727	39,818	,001
Within Groups	6,000	4	1,500		
Total	663,000	15			

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS di atas, diperoleh nilai r (sig) lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  (alpha) yang ditentukan (yaitu 0,05) atau  $0,001 < 0,05$  sehingga skor-skor pada variabel insentif organisasi dan skor-skor pada variabel insentif organisasi menyebar secara homogen.

Table 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Insentif Organisasi Terhadap Produktivitas Organisasi

ANOVA Table							
Produktivitas Organisasi * Insentif Organisasi							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas Organisasi * Insentif Organisasi	Between Groups	(Combined)	594,437	12	49,536	27,020	,010
		Linearity	570,011	1	570,011	310,915	,000
		Deviation from Linearity	24,426	11	2,221	1,211	,493
	Within Groups		5,500	3	1,833		
Total		599,937	15				

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS di atas, tampak nilai r lebih kecil daripada tingkat  $\alpha$  (alpha) yang digunakan (0,05) atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel insentif

organisasi atas variabel Produktivitas organisasi berpola linear.

Table 7. Hasil Analisis Persamaan Insentif Organisasi (X) Produktivitas Organisasi (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,874	5,619		3,537	,003
	Insentif Organisasi	,927	,057	,975	16,330	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh insentif organisasi (X) terhadap produktivitas organisasi (Y), atau produktivitas organisasi oleh insentif organisasi adalah sebesar ,927 atau 92,7 %.

Tabel 8. Hasil Koefisien Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi Insentif Organisasi (X) terhadap Produktivitas Organisasi (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	,950	,947	1,462

a. Predictors: (Constant), Insentif Organisasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui, nilai R sebesar 0,975 menunjukkan korelasi sederhana insentif organisasi terhadap produktivitas organisasi. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,950 yang memiliki makna besarnya peran atau kontribusi

variabel insentif organisasi mampu menjelaskan variabel produktivitas organisasi sebesar 97,5%. Sedangkan sisanya atau e sebesar 0,025 atau 2,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Insentif Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Organisasi, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik insentif yang diberikan oleh suatu perusahaan/organisasi maka akan semakin menambah produktivitas organisasi karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi sederhana, menyatakan bahwa besarnya pengaruh total insentif organisasi terhadap produktivitas organisasi sebesar 97,5%.

Sebagai sebuah penelitian, telah dilakukan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan atau kelemahan akibat keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang kurang sesuai dengan yang diharapkan. Keterbatasan yang terjadi selama berlangsungnya penelitian ini adalah: Pertama, tidak ada kontrol terhadap variabel lain insentif organisasi dan produktivitas organisasi, sehingga sangat memungkinkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas tersebut.

Kedua, pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dapat menggunakan alat bantu statistik sesuai dengan teori, terhadap variabel yang bersifat kualitatif, di mana dari aspek-aspek variabel insentif organisasi dan produktivitas organisasi terdapat hal-hal yang tidak dapat didekati secara kuantitatif, karena pada metode kuantitatif tidak dapat digali informasi secara mendalam, sehingga banyak terdapat kelemahan.

Ketiga, instrumen pengumpulan data yang dilakukan belum dapat mengungkapkan seluruh aspek yang diteliti, meskipun sudah dilakukan uji validitas dan perhitungan reliabilitas instrumen.

Keempat, pada waktu uji coba instrumen terdapat kelemahankelurahan atas tanggapan responden terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan kedua variabel yang diujicobakan, sehingga kemungkinan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Selain itu, pada waktu pengisian instrumen jawaban yang diberikan responden masih banyak yang kurang cermat dan kurang teliti sehingga dapat mempengaruhi analisis data dalam penelitian ini.

Kelima, kekurangan peneliti dalam menyusun pertanyaan/ pernyataan instrumen, sehingga kemungkinan masih terdapat

pertanyaan/pernyataan yang kurang mengungkapkan indikator penelitian. Keenam, perhitungan dengan menggunakan statistik banyak dilakukan dengan pembulatan angka untuk menyederhanakan dan memudahkan perhitungan, sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya ketelitian data perhitungan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa insentif organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. Semakin baik insentif yang diberikan oleh Madrasah Aliyah Swasta

Darusyafiyah Kampung Pulau maka akan semakin banyak mengetahui kekurangan, dan kelebihan lembaga dan apa yang dibutuhkan karyawan. sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “insentif organisasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas organisasi” dapat diterima. Dengan indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, dan evaluasi jabatan. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

pengaruh insentif organisasi terhadap produktivitas kerja, persentase pengaruh variabel independen (produktivitas kerja) terhadap variabel dependen (insentif organisasi) sebesar 97,5%. Sedangkan sisanya 2,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Untuk penelitian produktivitas organisasi lebih lanjut, perlu dilakukan dengan melibatkan variabel lain di luar variabel yang diteliti, karena dalam penelitian ini hanya melibatkan satu variabel bebas (independent) yang sudah teridentifikasi mempengaruhi variabel terikat (dependent), yaitu: insentif organisasi dan produktivitas organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Anonim, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

\_\_\_\_\_. Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Pendidikan Islam dan Ilmu Keguruan (FPIK), Institut Agama Islam Nusantara Batang hari, Muara Bulian: Fakultas Pendidikan Islam dan Ilmu Keguruan, 2020.

Abdi Sugiarto dan Iqbal Ramadhan. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. Jurnal

Ekonomi & Ekonomi Syariah 4 (2), (2021): 1228

Aditya Febriano, Amaria Magdalena, dan Moh.Mukeri. Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya

Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Duta Karya Semarang. Jurnal Of Management. 2 (2), (2016): 2.

Ajat Rukajat, Pendekatan Penelitian Kuantitatif Quantitative Research Aproach. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.

Anidia Soraya, Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang, Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya Malang, 2018.

Dicky A. Lampa, Irwan Yantu, Agus Hakri Bokingo. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN

(Persero) Ulp. Telaga Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura: 4 (2) 146.

Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM

SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

Rosmalina Devi. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jalan

- Tol Seksi Empat Kota Makasar.  
Skripsi Universitas  
Muhammadiyah Makasar. 2016.
- Suharsimi Arikunto, Prosedur  
Penelitian Suatu Pendekatan  
Praktik. Jakarta: PT. Rineka  
Cipta, 2014.
- Syofian Siregar, Statistik Parametrik  
untuk Penelitian Kuantitatif  
dilengkapi dengan Perhitungan  
Manual dan Aplikasi SPSS Versi  
17. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Wedra Aprison, Studi Tentang  
Produktivitas Dosen (Pengaruh  
Persepsi Motivasi, Iklim Kerja,  
dan  
Kepemimpinan Terhadap  
Produktivitas Dosen Di Sekolah  
Tinggi Agama Islam Negeri  
Bukittinggi). Bukittinggi: Pusaka  
Media, 2018.
- Yetty Faridatul Ulfah, Produktivitas  
Kerja Guru Madrasah  
Kepemimpinan Transformasional,  
Efikasi Diri, Dan Perilaku  
Kewargaan Organisasi. Jawa  
Tengah: Lakeisha, 2019.