*Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*

Original Research Paper

# Penyuluhan Membangun Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru PAUD

**Abdul Kadir Jaelani[1*], I Made Suwasa Astawa[2], Nurhasanah[3], Lalu Ali Wardana[4], Efan Yudha Winata[5], Zahira Aulia Annisa[6]**

[1-6]*(1st Affiliation) FKIP, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia;*

DOI : https://doi.org/10.29303/jpmpi.v9i4.16438
Sitasi: Jaelani,A. K., Astawa, I. M. S., Nurhasanah., Wardana, L. A., Winata, E. Y., Annisa, Z. A. (2026). Penyuluhan Membangun Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru PAUD. *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*, 9(4)

Article history
Received: 21 Oktober 2026
Revised: 28 Oktober 2026
Accepted: 10 November 2026

*Corresponding Author: Abdul Kadir Jaelani, Program Studi PGPAUD, FKIP Universitas Mataram, Mataram, Indonesia
Email: aqj_fkip@unram.ac.id

**Abstract:** Teacher work productivity determines the quality of early childhood education (ECE) services, yet ECE teachers in Central Lombok Regency still show less-than-ideal productivity. This is reflected in the limited development of lesson plans and learning media, the dominance of conventional, textbook- and worksheet-based teaching, and high rates of absenteeism and tardiness rooted in weak organizational commitment. This community service program aimed to improve the understanding and skills of ECE principals and teachers in Pujut District in building organizational commitment as a means of increasing work productivity. The program was carried out in five stages: preparation and socialization, training using the drill method (integrative, fixation, and autonomous stages), application of research findings in the form of guidelines for building organizational commitment, mentoring and evaluation, and program sustainability. The training took place on 12 August 2025 at TK Negeri 6 Pujut and was attended by 30 ECE principals and teachers. Evaluation used a pretest–posttest, observation during group simulations, and assessment of the commitment-building plans developed by participants. The results showed that participants were actively engaged, able to formulate indicators and steps for building organizational commitment, and able to simulate them in groups; participants' achievement based on the pretest and posttest was in the moderate category. Some participants still produced plans that did not fully match the concept, indicating a need for more intensive follow-up mentoring. The program confirms that strengthening organizational commitment through principals' leadership should be designed as sustained professional development rather than a one-off activity.

**Keywords:** organizational commitment; work productivity; early childhood education teachers; counseling

## Pendahuluan

Kabupaten Lombok Tengah tengah mengalami percepatan pembangunan yang signifikan. Kehadiran Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika, Sirkuit Mandalika, dan Bandara Internasional Lombok menjadikan wilayah ini sebagai salah satu simpul pertumbuhan baru di Nusa Tenggara Barat. Potensi tersebut menuntut sumber daya manusia lokal yang kompetitif agar masyarakat setempat mampu memanfaatkan peluang yang ada dan tidak tergeser dari

© 2026 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 3.0 license.

wilayahnya sendiri. Dalam kerangka itu, pemerintah daerah berupaya mendorong penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, termasuk pada jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD) yang menjadi fondasi pembentukan kualitas manusia sejak awal kehidupan. Kecamatan Pujut, tempat kawasan Mandalika berada, merupakan wilayah yang paling langsung merasakan dinamika perubahan tersebut sehingga penguatan mutu layanan PAUD di kecamatan ini memiliki arti strategis.

Mutu layanan pendidikan sangat ditentukan oleh guru. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, termasuk pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005). Rangkaian tugas tersebut menuntut guru tidak sekadar hadir di kelas, tetapi produktif dan profesional dalam menghasilkan layanan pembelajaran yang bermutu. Produktivitas guru menjadi semakin penting di tengah perubahan sosial dan teknologi yang cepat, yang menuntut pembaruan cara mengajar secara terus-menerus.

Secara umum, produktivitas dipahami sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) dalam kurun waktu tertentu. Namun, produktivitas kerja guru tidak dapat direduksi menjadi hitungan kuantitatif semata. Produktivitas guru mencerminkan keberhasilan guru melaksanakan pembelajaran untuk mencapai kualitas hasil yang diharapkan, sekaligus sikap mental yang memandang bahwa kerja hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan kerja esok harus lebih baik daripada hari ini. Dengan kata lain, produktivitas guru bersifat multidimensi, mencakup kualitas perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta pengembangan diri secara berkelanjutan (Sutikno, 2019). Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa produktivitas guru bervariasi antarindividu dan antarkonteks sehingga upaya peningkatannya perlu mempertimbangkan kondisi nyata masing-masing satuan pendidikan (Sufiyanto et al., 2022).

Produktivitas kerja tidak muncul dengan sendirinya, tetapi harus ditumbuhkan melalui iklim organisasi yang kondusif, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan, yang terpenting, pola kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian di berbagai jenjang menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru (Evina, 2019; Suwandi, 2018), demikian pula kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi (Jakiyah et al., 2018), supervisi kepala sekolah dan kreativitas kerja (Wahyuni et al., 2019), serta disiplin kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (Ariani et al., 2020). Di antara faktor-faktor tersebut, komitmen organisasional menempati posisi yang khas karena berkaitan langsung dengan kesediaan guru untuk mengerahkan usaha terbaiknya bagi lembaga.

Komitmen organisasional dipahami sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu, yang ditandai oleh keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan berusaha sungguh-sungguh untuk organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggotanya (Mowday et al., 1979). Allen dan Meyer (1990) serta Meyer dan Allen (1991) mengembangkan model tiga komponen yang hingga kini banyak digunakan, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional sehingga individu *ingin* bertahan), komitmen kontinuan (kesadaran akan biaya meninggalkan organisasi sehingga individu *perlu* bertahan), dan komitmen normatif (rasa wajib sehingga individu *merasa harus* bertahan). Meta-analisis Meyer et al. (2002) memperlihatkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan paling kuat dengan hasil kerja yang diinginkan, seperti kinerja, kehadiran, dan perilaku kewargaan organisasi, serta berhubungan negatif dengan ketidakhadiran dan keinginan keluar. Temuan ini relevan bagi lembaga PAUD karena masalah produktivitas yang sering muncul justru berkaitan dengan kehadiran, kedisiplinan, dan kesediaan melakukan tugas di luar rutinitas.

Hasil analisis situasi menunjukkan bahwa guru PAUD di Kabupaten Lombok Tengah, termasuk di Kecamatan Pujut, belum menunjukkan produktivitas kerja yang ideal. Guru belum mengembangkan media pembelajaran; di kelas, guru cenderung hanya menggunakan lembar kerja siswa (LKS) untuk evaluasi, masih berorientasi pada buku, dan mengajar dengan cara konvensional. Tingkat produktivitas guru PAUD dalam membuat perangkat pembelajaran, melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK),

menyusun program pengayaan dan remedial, serta membuat perangkat evaluasi juga masih rendah, dengan capaian rata-rata hanya sebesar 18,55%, 24,18%, dan 64,96%. Kondisi tersebut tidak dapat dilepaskan dari komitmen organisasional yang masih lemah. Permasalahan komitmen tampak pada kurangnya pemahaman terhadap tujuan sekolah, kurangnya perasaan terlibat dalam kegiatan sekolah, dan rendahnya loyalitas terhadap lembaga, yang terlihat dari tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan guru dan pegawai serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Persoalan guru juga tidak semata-mata menyangkut penggajian yang rendah atau kendala teknis, tetapi merupakan cerminan perubahan besar di masyarakat yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebagian besar kepala sekolah PAUD sebenarnya telah berupaya membangun komitmen melalui kerja sama dan komunikasi dalam organisasi. Namun, upaya tersebut umumnya masih bersifat intuitif dan belum mengacu pada prinsip serta konsep komitmen organisasional yang jelas dan terukur. Di sinilah letak kesenjangan yang hendak dijembatani: kepala sekolah dan guru memerlukan kerangka konseptual sekaligus keterampilan praktis untuk merancang, menerapkan, dan memantau upaya membangun komitmen di lembaganya.

Kepala sekolah memegang peran kunci dalam proses tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah, yaitu pola kepemimpinan yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, terbukti berkaitan dengan komitmen organisasi dan efektivitas implementasi rencana strategis lembaga pendidikan (Lestari, 2016) serta dengan semangat kerja (Astinatria & Sarmawa, 2020). Pemberdayaan guru melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga berhubungan dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional guru (Bogler & Somech, 2004). Bukti dari konteks Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi komitmen organisasional guru, baik di sekolah perkotaan (Sukarmin & Sin, 2022; Sucitra & Hariri, 2023) maupun di sekolah terpencil (Werang, 2023), dan temuan serupa dijumpai pada guru prasekolah (Kırkıç, 2021).

Berdasarkan analisis tersebut, tim pengabdian Program Studi PG-PAUD FKIP Universitas Mataram melaksanakan penyuluhan dan pelatihan membangun komitmen organisasional bagi kepala sekolah dan guru PAUD di Kecamatan Pujut. Kegiatan ini sekaligus merupakan diseminasi hasil penelitian tim tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja pada lembaga PAUD. Tujuan kegiatan adalah (1) meningkatkan pemahaman kepala sekolah dan guru PAUD tentang konsep komitmen organisasional dan kaitannya dengan produktivitas kerja; (2) melatih keterampilan merumuskan langkah-langkah membangun komitmen organisasional dan mengukur produktivitas kerja; serta (3) menyediakan pedoman membangun komitmen organisasional yang dapat dimanfaatkan lembaga. Kegiatan ini juga selaras dengan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dan indikator kinerja utama (IKU) perguruan tinggi, khususnya melalui keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan di luar kampus serta pemanfaatan hasil kerja dosen oleh masyarakat.

## Metode

Kegiatan ini merupakan pengabdian kepada masyarakat skema Kemitraan yang dibiayai dana PNBP (DIPA BLU) Universitas Mataram Tahun Anggaran 2025. Pendekatan yang digunakan adalah penyuluhan dan pelatihan berbasis hasil riset, yaitu menerjemahkan temuan penelitian tentang komitmen organisasional dan produktivitas kerja ke dalam materi, latihan, dan pedoman yang dapat langsung dipraktikkan oleh khalayak sasaran.

Kegiatan inti dilaksanakan di Aula TK Negeri 6 Pujut, Kecamatan Pujut, Kabupaten Lombok Tengah, pada 12 Agustus 2025 pukul 08.00–16.00 WITA. Lokasi dipilih untuk memudahkan akses peserta dan narasumber serta karena tersedianya ruang pertemuan dengan fasilitas yang memadai. Rangkaian persiapan berlangsung sejak Juni hingga Juli 2025, sedangkan pendampingan dilanjutkan setelah pelatihan. Khalayak sasaran adalah 30 kepala sekolah dan guru PAUD di Kecamatan Pujut. Mitra kegiatan meliputi Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) Kecamatan Pujut dan TK Negeri 6 Pujut, dengan izin dan dukungan Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah. Permasalahan prioritas mitra

beserta solusi dan indikator capaiannya disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Permasalahan prioritas mitra, solusi, dan indikator capaian

| Permasalahan Prioritas | Solusi yang Ditawarkan | Indikator Capaian |
|---|---|---|
| Pemahaman kepala sekolah dan guru tentang konsep komitmen organisasional dan kaitannya dengan produktivitas kerja masih terbatas | Penyuluhan tentang produktivitas kerja guru PAUD, strategi membangun komitmen organisasional, tantangan pengembangan lembaga, dan peran kepala sekolah | Peningkatan skor pemahaman peserta dari *pretest* ke *posttest* |
| Upaya membangun komitmen di lembaga belum mengacu pada prinsip dan langkah yang jelas dan terukur | Pelatihan dengan metode *drill*: merumuskan langkah membangun komitmen dan mengukur produktivitas kerja melalui simulasi kelompok | Peserta menghasilkan rancangan langkah membangun komitmen organisasional yang memuat indikator dan tahapan penerapan |
| Lembaga belum memiliki acuan tertulis untuk membangun komitmen organisasional | Penerapan hasil riset dalam bentuk pedoman membangun komitmen organisasional | Pedoman tersedia dan dimanfaatkan mitra, dibuktikan dengan surat pernyataan pemanfaatan dari mitra |
| Perubahan sikap dan perilaku kerja memerlukan waktu dan dukungan berkelanjutan | Pendampingan luring di lembaga dan daring melalui Zoom | Rancangan peserta diterapkan di lembaga masing-masing dan komunikasi tindak lanjut tetap terjalin |

*Sumber: diolah dari analisis situasi dan rencana kegiatan tim pengabdian (2025).*

Kegiatan dilaksanakan melalui lima tahap yang saling berkaitan sebagaimana diringkas pada Gambar 1.




**Gambar 1.** Alur tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian

1. **Persiapan dan sosialisasi.** Tim pengabdian menyamakan persepsi tentang mekanisme dan teknis kegiatan, membagi tugas, serta menyusun materi dan bahan tayang. Tim kemudian berkoordinasi dengan Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dan mitra untuk memperoleh izin, menetapkan waktu, tempat, dan calon peserta. Sosialisasi kepada mitra mencakup jadwal, lokasi, dan teknis pelaksanaan, yaitu diskusi panel yang diawali penyajian materi oleh narasumber, dilanjutkan diskusi bersama peserta, dan diakhiri evaluasi.
2. **Pelatihan dengan metode drill.** Pelatihan dirancang dalam empat sesi (dua sesi pagi dan dua sesi siang), masing-masing diikuti diskusi dan tanya jawab, dengan tiga kali jeda istirahat. Metode *drill* dipilih karena menekankan latihan berulang yang disertai diagnosis dan bimbingan segera. Operasionalnya mengikuti tiga tahap: tahap integratif, ketika peserta memahami konsep dan contoh penerapannya; tahap fiksasi, ketika peserta berlatih secara berulang dalam kelompok dengan bimbingan dan umpan balik hingga pola tindakan terbentuk; dan tahap otonom, ketika peserta menyempurnakan dan menerapkan rancangannya secara mandiri. Seluruh anggota tim dosen bertindak sebagai narasumber sekaligus fasilitator kelompok sesuai bidang keahliannya.
3. **Penerapan teknologi.** Teknologi yang diterapkan berupa konsep dan pedoman

membangun komitmen organisasional yang bersumber dari hasil riset tim tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja guru. Pedoman ini memuat rekomendasi langkah yang dapat digunakan lembaga untuk membangun komitmen guru agar bekerja lebih mantap dan sepenuh hati.

4. **Pendampingan dan evaluasi.** Evaluasi dilakukan pada akhir pelatihan untuk memastikan peserta menguasai konsep dan langkah membangun komitmen serta meningkatkan produktivitas kerja. Pendampingan dilanjutkan setelah kegiatan di tempat kerja masing-masing peserta, baik secara langsung melalui kunjungan lapangan maupun tidak langsung melalui pertemuan daring.
5. **Keberlanjutan program.** Perubahan kinerja tidak terjadi seketika. Oleh karena itu, program diarahkan agar peserta menunjukkan perubahan sikap, mental, dan komitmen kerja, lalu menularkannya kepada kolega di lembaga masing-masing. Mitra diharapkan memfasilitasi keberlanjutan program dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dan program pengabdian berikutnya diselaraskan dengan program yang telah berjalan.

Keberhasilan kegiatan dievaluasi melalui tiga sumber data. *Pertama*, instrumen *pretest* dan *posttest* yang diisi peserta sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengetahui taraf pemahaman tentang komitmen organisasional dan produktivitas kerja. Data dianalisis secara deskriptif dan peningkatannya dihitung menggunakan skor *gain* ternormalisasi (*N-gain*), yaitu g = (skor *posttest* − skor *pretest*) / (skor maksimum − skor *pretest*), dengan kategori tinggi ($g \geq 0{,}70$), sedang ($0{,}30 \leq g < 0{,}70$), dan rendah ($g < 0{,}30$) (Hake, 1998). *Kedua*, catatan observasi dan diagnosis yang dibuat setiap anggota tim pelatih selama simulasi kelompok. *Ketiga*, penilaian rancangan komitmen organisasional yang disusun peserta, dilihat dari kesesuaiannya dengan konsep, kelengkapan indikator, dan kejelasan langkah penerapan.

Ketua tim mengoordinasikan seluruh rangkaian kegiatan dan komunikasi dengan mitra. Anggota tim dosen berperan sebagai narasumber, fasilitator kelompok, dan pelaksana diagnosis selama latihan sesuai kompetensinya. Anggota mahasiswa terlibat dalam persiapan teknis, dokumentasi, dan pengolahan data evaluasi, sehingga memperoleh pengalaman belajar di luar kampus yang berpotensi direkognisi sebagai bagian dari kegiatan MBKM. Mitra berpartisipasi dengan menyediakan tempat dan fasilitas, mengirimkan peserta, serta berkomitmen memfasilitasi pendampingan dan keberlanjutan program.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Kegiatan

### Tahap persiapan dan koordinasi

Tahap persiapan berlangsung melalui empat pertemuan utama sebagaimana dirangkum pada Tabel 2. Dua pertemuan internal tim menghasilkan rencana kegiatan, materi pelatihan final, dan bahan tayang. Dua pertemuan dengan Kepala Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah menghasilkan izin pelaksanaan serta kepastian tanggal, tempat, dan peserta pelatihan.

**Tabel 2.** Rangkaian kegiatan tahap persiapan dan koordinasi

| Tanggal | Waktu (WITA) | Tempat / Pihak | Agenda dan Hasil |
|---|---|---|---|
| 17 Juni 2025 | 16.00–20.00 | Ruang dosen PG-PAUD FKIP Unram Kampus 2; seluruh anggota tim | Pembahasan rencana kegiatan dan materi pelatihan; dihasilkan rancangan kegiatan dan materi |
| 24 Juni 2025 | 09.00–11.00 | Ruang dosen PG-PAUD FKIP Unram Kampus 2; seluruh anggota tim | Penyempurnaan rancangan kegiatan; materi pelatihan final disepakati dan bahan tayang disiapkan |
| 1 Juli 2025 | 10.30 | Kepala Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kab. Lombok Tengah | Penyampaian usulan kegiatan; diperoleh izin pelaksanaan bagi kepala sekolah dan guru PAUD; tim diminta berkoordinasi dengan kepala sekolah dan guru peserta |
| 22 Juli 2025 | 10.00 | Kepala Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kab. Lombok Tengah | Penetapan pelaksanaan pada 12 Agustus 2025 pukul 08.00–16.00 WITA di TK Negeri 6 Pujut dengan 30 peserta |

*Sumber: laporan akhir kegiatan pengabdian (2025).*

## Tahap pelaksanaan pelatihan

Pelatihan dilaksanakan secara tatap muka selama satu hari penuh di TK Negeri 6 Pujut dan diikuti oleh 30 peserta yang terdiri atas kepala sekolah dan guru PAUD, didampingi empat anggota tim pengabdian. Kegiatan dibuka secara resmi oleh Kepala Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah yang sekaligus menyampaikan informasi tentang pentingnya profesionalisme guru. Sebelum materi disajikan, peserta mengisi instrumen *pretest* untuk mengetahui taraf kemampuan awal. Susunan sesi pelatihan disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Susunan sesi pelatihan dengan metode drill

| Sesi | Tahap *Drill* | Kegiatan | Durasi |
|---|---|---|---|
| Pembukaan | – | Pembukaan oleh Kepala Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kab. Lombok Tengah; pengarahan tentang profesionalisme guru; pengisian *pretest* | – |
| Sesi 1 | Integratif | Penyajian materi peningkatan kompetensi guru, konsep produktivitas kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan karakter, dan membangun komitmen organisasi sekolah; tanya jawab | 3 × 40 menit |
| Sesi 2 | Fiksasi | Diskusi dan latihan merumuskan langkah membangun komitmen organisasional serta mengukur produktivitas kerja; simulasi kelompok; diagnosis dan bimbingan individual oleh tim pelatih | 3 × 40 menit |
| Sesi 3 | Penguatan | Pembahasan kembali hasil simulasi kelompok bersama tim; tanya jawab | Setelah ishoma |
| Sesi 4 | Otonom | Diagnosis dan bimbingan langsung atas temuan yang belum memadai; peserta menyempurnakan rancangan secara mandiri | Sore hari |
| Penutup | – | Penyampaian temuan dan informasi perbaikan; tanya jawab; evaluasi akhir | – |

*Sumber: laporan akhir kegiatan pengabdian (2025).*

Pada sesi pertama, setiap materi disajikan selama sekitar 40 menit, kemudian peserta diberi kesempatan bertanya dan pertanyaan langsung dijawab oleh tim pelatih. Pada sesi kedua, peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok dan dilatih merumuskan langkah-langkah membangun komitmen serta cara mengukur produktivitas kerja. Sesuai prinsip metode *drill*, tim pelatih menyebar ke setiap kelompok untuk melakukan diagnosis dan bimbingan secara individual. Simulasi komitmen organisasional dilakukan di masing-masing kelompok mengikuti indikator dan langkah penerapannya, sementara setiap anggota tim mencatat temuan diagnosis sebagai bahan perbaikan klasikal.

Setelah istirahat, sesi ketiga digunakan untuk membahas kembali hasil simulasi kelompok, disertai tanya jawab. Pada tahap ini tampak bahwa peserta lebih tertarik untuk langsung berlatih daripada mendengarkan pembahasan. Karena itu, pada sesi keempat tim pelatih kembali menyebar untuk mendiagnosis dan memberi bimbingan langsung terhadap temuan yang dinilai kurang memadai, lalu mencatat temuan tersebut untuk disampaikan di depan kelas. Kegiatan diakhiri dengan penyampaian temuan beserta informasi perbaikannya dan sesi tanya jawab. Dokumentasi pelaksanaan kegiatan disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Dokumentasi pelaksanaan penyuluhan di TK Negeri 6 Pujut, 12 Agustus 2025

## Hasil evaluasi

Hasil pengukuran kemampuan peserta berdasarkan *pretest* dan *posttest* berada pada kriteria sedang (Tabel 4). Capaian ini menunjukkan bahwa peserta cukup memahami konsep

membangun komitmen organisasional dan implementasinya dalam pengelolaan lembaga PAUD, meskipun belum mencapai tingkat optimal.

**Tabel 4.** Hasil pretest dan posttest peserta (n = 30)

| Aspek yang Diukur | Rerata *Pretest* | Rerata *Posttest* | *N-gain* | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| Pemahaman konsep komitmen organisasional dan produktivitas kerja (keseluruhan) | 11,350 | 15,325 | 0,314 | Sedang |

*Sumber: data evaluasi kegiatan (2025).*

Data observasi menunjukkan bahwa peserta menyambut materi secara positif. Antusiasme dan partisipasi aktif terlihat sepanjang kegiatan, baik dalam diskusi maupun penyelesaian tugas. Seluruh guru yang menjadi peserta mampu menyerap, menelaah, dan menyimulasikan komitmen organisasional dengan memunculkan indikator-indikator yang harus ditampilkan dalam langkah-langkah penerapannya. Kesungguhan peserta tampak ketika mereka diminta menguraikan kembali konsep membangun komitmen dan produktivitas kerja serta menyimulasikan penerapannya secara terbatas di ruang diskusi. Peserta bahkan berharap agar kegiatan serupa dilaksanakan secara berkelanjutan. Namun demikian, masih terdapat peserta yang menyusun rancangan komitmen organisasional yang belum sesuai dengan konsep dan hanya mengumpulkan perencanaan seadanya.

**Penerapan teknologi dan luaran kegiatan**

Penerapan teknologi dan inovasi kepada masyarakat diwujudkan dalam bentuk pedoman membangun komitmen organisasional dan produktivitas kerja. Pedoman tersebut dirancang untuk digunakan lembaga PAUD sejak awal program pendidikan agar pimpinan lembaga dapat mengarahkan guru dan tenaga kependidikan bekerja lebih baik dan bertanggung jawab, yang pada gilirannya diharapkan meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Kemanfaatan kegiatan bagi khalayak sasaran dalam membangun komitmen organisasional melalui pola kepemimpinan dibuktikan dengan surat pernyataan pemanfaatan dari mitra, sedangkan diseminasi kegiatan dilakukan melalui publikasi artikel ilmiah ini.

***Pembahasan***

**Dukungan mitra sebagai prasyarat keberhasilan program**

Keterlaksanaan kegiatan sesuai rencana tidak terlepas dari koordinasi berjenjang yang dilakukan sejak tahap persiapan. Izin dan dukungan Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah, yang juga membuka kegiatan secara resmi, memberikan legitimasi kelembagaan sehingga kegiatan dipandang peserta sebagai bagian dari agenda pembinaan profesional, bukan sekadar kegiatan akademik kampus. Kesediaan TK Negeri 6 Pujut menjadi tuan rumah dan mengirimkan peserta memperkuat rasa memiliki mitra terhadap program. Pola ini penting karena program pengembangan profesional cenderung lebih bermakna ketika dikaitkan dengan prioritas dan dukungan sistem tempat guru bekerja (Darling-Hammond et al., 2017).

Lebih jauh, keterlibatan pimpinan dinas dan lembaga sejak awal sekaligus menjadi contoh nyata dari prinsip yang diajarkan dalam penyuluhan: komitmen anggota tumbuh ketika mereka melihat pimpinan terlibat, memberi perhatian, dan memberi dukungan. Dengan demikian, proses penyelenggaraan kegiatan tidak hanya menjadi wahana penyampaian materi, tetapi juga pengalaman langsung tentang bagaimana dukungan pimpinan membentuk keterlibatan anggota.

**Dari komitmen intuitif menuju komitmen yang terukur**

Analisis situasi menunjukkan bahwa sebagian besar kepala sekolah sebenarnya telah membangun komitmen melalui kerja sama dan komunikasi, tetapi belum berlandaskan konsep yang jelas dan terukur. Kegiatan ini mengisi celah tersebut dengan memberi peserta bahasa konseptual untuk mendiagnosis kondisi lembaganya. Ketiga gejala lemahnya komitmen yang ditemukan pada analisis situasi dapat dipetakan secara langsung ke dalam kerangka teori: kurangnya pemahaman terhadap tujuan sekolah berkaitan dengan dimensi identifikasi dan penerimaan tujuan organisasi; kurangnya perasaan terlibat berkaitan dengan dimensi keterlibatan; dan rendahnya loyalitas berkaitan dengan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday et al., 1979). Kemampuan seluruh guru peserta memunculkan

indikator komitmen dalam langkah penerapannya menunjukkan bahwa pemetaan semacam ini dapat dipahami dan dioperasionalkan oleh praktisi PAUD.

Model tiga komponen Meyer dan Allen (1991) juga membantu kepala sekolah memilih strategi yang tepat. Komitmen afektif dapat diperkuat melalui pelibatan guru dalam merumuskan visi dan program, pengalaman kerja yang bermakna, serta hubungan kolegial yang hangat. Komitmen normatif dapat dibangun melalui penanaman nilai, keteladanan, dan budaya saling menghargai. Adapun komitmen kontinuan berkaitan dengan pertimbangan untung-rugi, seperti kesejahteraan dan peluang karier. Pembedaan ini penting karena meta-analisis Meyer et al. (2002) menunjukkan bahwa komitmen afektif paling kuat berhubungan dengan kinerja dan kehadiran, sedangkan komitmen kontinuan tidak berhubungan, bahkan cenderung berhubungan negatif lemah, dengan kinerja. Artinya, guru yang bertahan semata-mata karena *perlu* belum tentu produktif; yang lebih menentukan adalah guru yang bertahan karena *ingin*.

Implikasi tersebut sangat relevan bagi lembaga PAUD di Kecamatan Pujut. Keterbatasan sumber daya lembaga membuat ruang untuk memperkuat komitmen kontinuan melalui insentif finansial relatif sempit. Hal ini sejalan dengan analisis situasi bahwa persoalan guru tidak semata-mata menyangkut penggajian. Oleh karena itu, pengungkit yang paling realistis dan berdampak bagi kepala sekolah adalah komitmen afektif dan normatif, yang dapat dibangun melalui pola kepemimpinan, iklim organisasi, dan budaya kerja tanpa selalu memerlukan biaya besar. Temuan bahwa iklim organisasi, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (Saragih & Suhendro, 2020) memperkuat arah strategi ini.

**Makna capaian kriteria sedang**

Capaian peserta pada kriteria sedang perlu dibaca secara proporsional. Di satu sisi, capaian ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman yang berarti dalam waktu yang relatif singkat. Di sisi lain, capaian tersebut belum optimal dan mengindikasikan bahwa sebagian peserta masih memerlukan penguatan. Setidaknya terdapat empat faktor yang dapat menjelaskan hasil ini. *Pertama*, pelatihan berlangsung hanya satu hari sehingga waktu untuk internalisasi konsep terbatas. *Kedua*, komitmen organisasional adalah konstruk sikap yang melibatkan aspek afektif sehingga perubahannya berlangsung lebih lambat dibandingkan perubahan pengetahuan. *Ketiga*, peserta bersifat heterogen, terdiri atas kepala sekolah dan guru dengan peran, pengalaman, dan kebutuhan yang berbeda. *Keempat*, peserta menunjukkan preferensi yang kuat untuk langsung berlatih dibandingkan mendengarkan pembahasan.

Preferensi peserta untuk langsung berlatih sejalan dengan prinsip andragogi, yaitu bahwa orang dewasa belajar paling efektif ketika pembelajaran berpusat pada masalah nyata dan dapat segera diterapkan dalam pekerjaannya (Knowles et al., 2015). Temuan ini menjadi masukan penting bagi desain kegiatan berikutnya: porsi penyajian materi perlu dikurangi, sedangkan porsi studi kasus, simulasi, dan latihan berbasis permasalahan nyata di lembaga peserta perlu diperbesar. Metode *drill* yang digunakan sudah menyediakan ruang latihan dan bimbingan individual, tetapi akan lebih kuat apabila latihan dikaitkan langsung dengan data dan persoalan lembaga masing-masing peserta.

Model perubahan guru yang dikemukakan Guskey (2002) memberi penjelasan tambahan. Menurut model ini, perubahan keyakinan dan sikap guru umumnya justru terjadi *setelah* guru menerapkan praktik baru dan melihat bukti perbaikan hasilnya, bukan sebelumnya. Jika kerangka ini digunakan, capaian kriteria sedang pada akhir pelatihan merupakan capaian awal yang wajar; perubahan sikap yang lebih mendalam baru dapat diharapkan setelah peserta menerapkan rancangan komitmen organisasional di lembaganya dan merasakan dampaknya. Hal ini menegaskan pentingnya tahap pendampingan pascapelatihan. Kajian tentang pengembangan profesional guru yang efektif juga menunjukkan bahwa program yang berdampak umumnya berlangsung dalam durasi yang berkelanjutan dan disertai pembinaan (*coaching*), umpan balik, serta refleksi, bukan lokakarya sekali jalan (Darling-Hammond et al., 2017).

Capaian pada tingkat sedang ini juga konsisten dengan temuan penelitian di konteks Indonesia. Sukarmin dan Sin (2022), misalnya, menemukan bahwa komitmen organisasional guru

SMP di Surakarta berada pada tingkat sedang dan dipengaruhi secara moderat oleh kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Kesamaan pola ini mengisyaratkan bahwa penguatan komitmen guru merupakan pekerjaan jangka panjang yang memerlukan intervensi kepemimpinan secara konsisten.

**Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Pengungkit Komitmen**

Luaran tambahan kegiatan ini secara eksplisit menekankan pola kepemimpinan sebagai jalan membangun komitmen organisasional. Pilihan ini memiliki dasar empiris yang kuat. Kepemimpinan berkaitan dengan komitmen organisasi dan efektivitas implementasi rencana strategis (Lestari, 2016) serta dengan semangat kerja (Astinatria & Sarmawa, 2020). Pemberdayaan guru, termasuk keterlibatan dalam pengambilan keputusan, berhubungan dengan komitmen organisasional, komitmen profesional, dan perilaku kewargaan organisasi guru (Bogler & Somech, 2004). Ketika guru dilibatkan dalam merumuskan tujuan, mereka lebih memahami dan menerima tujuan tersebut, yang merupakan inti dari komitmen afektif.

Peran sentral kepala sekolah juga didukung oleh penelitian di berbagai latar. Di Indonesia, kepemimpinan kepala sekolah terbukti memengaruhi komitmen organisasional guru di sekolah perkotaan (Sukarmin & Sin, 2022; Sucitra & Hariri, 2023) dan memprediksi secara signifikan komitmen serta semangat kerja guru di sekolah dasar terpencil di Papua Selatan (Werang, 2023). Temuan terakhir ini relevan bagi Kecamatan Pujut yang sebagian wilayahnya berada di luar pusat kota, karena menunjukkan bahwa kepemimpinan tetap menjadi faktor penentu komitmen bahkan di tengah keterbatasan sarana. Pada jenjang prasekolah, Kırkıç (2021) menemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan pengelola dan tingkat komitmen organisasional guru, sedangkan Heikka et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan pedagogis terdistribusi di lembaga PAUD berkaitan positif dengan kapasitas guru memimpin refleksi dan pembelajaran dalam tim.

Berdasarkan sintesis tersebut, materi penyuluhan dapat dirangkum dalam kerangka konseptual pada Gambar 3. Kepemimpinan kepala sekolah diposisikan sebagai pengungkit utama yang memperkuat komitmen organisasional guru, yang selanjutnya mendorong produktivitas kerja. Proses tersebut didukung oleh iklim organisasi, budaya kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

**Dari komitmen organisasional menuju produktivitas kerja**

Kegiatan ini bertolak dari asumsi bahwa penguatan komitmen organisasional akan berdampak pada produktivitas kerja guru. Asumsi tersebut didukung oleh temuan bahwa komitmen organisasi, bersama disiplin kerja dan iklim organisasi, berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru (Ariani et al., 2020). Rohim et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasional berkontribusi terhadap prestasi kerja kepala sekolah dan guru, antara lain melalui kesungguhan bekerja, rasa tanggung jawab, kepercayaan pada organisasi, dan loyalitas. Hasil ini sejalan dengan pernyataan peserta selama diskusi bahwa membangun produktivitas kerja menjadi lebih efektif apabila komitmen organisasional guru dan kepala sekolah berada pada kriteria tinggi.

Dalam konteks mitra, hubungan tersebut memiliki beberapa implikasi konkret. *Pertama*, karena komitmen afektif berhubungan negatif dengan ketidakhadiran (Meyer et al., 2002), penguatan komitmen diharapkan menekan angka ketidakhadiran dan keterlambatan yang menjadi salah satu masalah utama mitra. *Kedua*, guru yang memiliki keterikatan dengan lembaganya lebih mungkin melakukan upaya di luar rutinitas minimal, seperti mengembangkan media pembelajaran sendiri alih-alih hanya mengandalkan LKS. Hal ini penting karena pembelajaran PAUD menuntut kegiatan bermain yang bermakna dan asesmen perkembangan yang otentik, bukan sekadar pengerjaan lembar kerja. *Ketiga*, rendahnya produktivitas dalam melaksanakan PTK dan menyusun perangkat evaluasi menunjukkan perlunya motivasi untuk terus mengembangkan diri, yang tumbuh lebih kuat pada guru yang merasa menjadi bagian penting dari lembaganya.

Meskipun demikian, perlu ditegaskan bahwa kegiatan ini baru mengukur perubahan pada tingkat pemahaman dan kemampuan merancang, belum pada perubahan perilaku kerja dan produktivitas aktual. Hubungan antara komitmen dan

produktivitas dalam konteks mitra masih perlu dibuktikan melalui pendampingan dan pemantauan jangka panjang terhadap indikator yang terukur, seperti tingkat kehadiran, kelengkapan perangkat pembelajaran, ragam media yang dikembangkan, dan keterlaksanaan PTK.

**Rancangan yang belum sesuai konsep dan kebutuhan pendampingan lanjutan**

Masih adanya peserta yang menyusun rancangan komitmen organisasional belum sesuai konsep dan hanya mengumpulkan perencanaan seadanya merupakan temuan yang perlu mendapat perhatian. Beberapa kemungkinan penyebabnya antara lain keterbatasan waktu latihan, kurangnya pengalaman menyusun dokumen manajerial yang sistematis, kesulitan menerjemahkan konsep abstrak ke dalam indikator operasional, serta kecenderungan memandang dokumen perencanaan sebagai kewajiban administratif, bukan alat kerja. Kecenderungan terakhir ini menarik untuk dicermati karena penyusunan rencana secara seadanya dapat dibaca sebagai salah satu gejala dari komitmen yang belum kuat itu sendiri.

Temuan ini menunjukkan bahwa penyuluhan perlu dilanjutkan secara lebih intensif, khususnya dalam mengembangkan perangkat pengelolaan lembaga yang mengarah pada pembangunan komitmen organisasional dan peningkatan produktivitas kerja. Beberapa strategi yang dapat ditempuh adalah menyediakan format rancangan beserta contoh yang baik di dalam pedoman, melakukan pendampingan per lembaga untuk menyusun rancangan berdasarkan kondisi nyata, dan memanfaatkan forum K3S sebagai wadah telaah sejawat antarkepala sekolah. Strategi semacam ini sejalan dengan karakteristik pengembangan profesional yang efektif, yaitu kolaboratif, berbasis praktik, dan disertai umpan balik (Darling-Hammond et al., 2017).

**Keberlanjutan program dan keterbatasan kegiatan**

Keberlanjutan program ditopang oleh beberapa elemen. Pedoman membangun komitmen organisasional menjadi acuan tertulis yang dapat digunakan lembaga setelah kegiatan berakhir. Pendampingan secara luring dan daring memberikan ruang bagi peserta untuk berkonsultasi ketika menerapkan rancangannya. Forum K3S dan organisasi profesi guru PAUD dapat menjadi saluran diseminasi kepada lembaga lain yang belum terlibat. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan juga memperkaya pengalaman belajar mahasiswa calon guru PAUD tentang pentingnya kepemimpinan dan komitmen dalam pengelolaan lembaga, selaras dengan semangat MBKM.

Kegiatan ini memiliki beberapa keterbatasan. Pelatihan berlangsung satu hari sehingga kedalaman latihan terbatas. Evaluasi masih berfokus pada pemahaman dan kualitas rancangan, belum pada perubahan perilaku kerja di lembaga. Data *pretest–posttest* juga diperoleh tanpa kelompok pembanding sehingga peningkatan yang terjadi belum dapat sepenuhnya diatribusikan pada kegiatan. Keterbatasan tersebut menjadi dasar rencana tahap berikutnya, yaitu pendampingan berkelanjutan dengan pemantauan indikator produktivitas dalam kurun waktu yang lebih panjang serta diseminasi hasil kegiatan ke lembaga lain untuk dijadikan pedoman.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil kegiatan, dapat disimpulkan hal-hal berikut.

1. Kegiatan penyuluhan membangun komitmen organisasional untuk meningkatkan produktivitas kerja guru PAUD di Kecamatan Pujut Lombok Tengah terlaksana dengan lancar sesuai rencana, dengan menghadirkan 30 kepala sekolah dan guru PAUD serta mendapat dukungan penuh dari Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dan TK Negeri 6 Pujut.
2. Konsep komitmen organisasional dan produktivitas kerja merupakan materi yang dibutuhkan kepala sekolah dan guru PAUD. Peserta mampu merumuskan indikator dan langkah membangun komitmen organisasional serta menyimulasikannya, dengan capaian kemampuan berdasarkan *pretest* dan *posttest* pada kriteria sedang.
3. Masih terdapat peserta yang menyusun rancangan belum sesuai konsep sehingga penguatan komitmen organisasional perlu dirancang sebagai program berkelanjutan yang disertai pendampingan, bukan kegiatan sekali jalan.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar (1) kepala sekolah PAUD menerapkan pola kepemimpinan partisipatif dan memanfaatkan pedoman yang telah disusun dalam pengelolaan lembaga; (2) mitra dan tim pengabdian melanjutkan pendampingan per lembaga dengan memanfaatkan forum K3S sebagai wadah berbagi praktik baik; (3) Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah memfasilitasi kegiatan serupa bagi lembaga PAUD di kecamatan lain; dan (4) kegiatan pengabdian berikutnya mengukur dampak program terhadap indikator produktivitas aktual, seperti kehadiran, kelengkapan perangkat pembelajaran, dan pengembangan media, dalam kurun waktu yang lebih panjang.

## Ucapan Terima Kasih

Tim pengabdian menyampaikan terima kasih kepada Rektor Universitas Mataram, Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Mataram, dan Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mataram atas dukungan dana PNBP melalui DIPA BLU Universitas Mataram Tahun Anggaran 2025 dengan nomor kontrak 3344/UN18.L1/PP/2025. Terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Bidang PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah, Kepala TK Negeri 6 Pujut, serta seluruh kepala sekolah dan guru PAUD Kecamatan Pujut yang telah berpartisipasi dan mendukung keterlaksanaan kegiatan ini.

.

## Daftar Pustaka

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18.

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

Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. *Widya Manajemen, 2*(1), 47–59. https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education, 20*(3), 277–289.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

Evina, I. (2019). Pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru pada SMP se-Kecamatan Batanghari. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro, 4*(19), 78–91.

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 8*(3), 381–391.

Hake, R. R. (1998). Interactive-engagement versus traditional methods: A six-thousand-student survey of mechanics test data for introductory physics courses. *American Journal of Physics, 66*(1), 64–74.

Heikka, J., Pitkäniemi, H., Kettukangas, T., & Hyttinen, T. (2021). Distributed pedagogical leadership and teacher leadership in early childhood education contexts. *International Journal of Leadership in Education, 24*(3), 333–348.

Jakiyah, A., Sumardi, S., & Hidayat, R. (2018). Peningkatan produktivitas kerja guru melalui pengembangan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 6*(2), 663–671. https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.793

Kırkıç, K. A. (2021). Organizational commitment levels of preschool teachers and administrators' leadership styles. *Problems of Education in the 21st Century, 79*(2). https://doi.org/10.33225/pec/21.79.207

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.

Lestari, A. (2016). Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap efektifitas implementasi rencana stratejik pada madrasah aliyah di Kabupaten

Sukabumi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI, 23*(1), 114–129.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247.

Rohim, S., Surip, M., & Lubis, M. J. (2023). Leadership contribution and organizational commitment on the work achievement of the school principals and teachers in high schools in Medan. *Cogent Education, 10*(2), Article 2239595. https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2239595

Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 8*(1), 44–52. https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654

Sucitra, D. A., & Hariri, H. (2023). The influence of principal's instructional leadership on teacher commitment. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan, 10*(2). https://doi.org/10.21009/improvement.v10i2.39682

Sufiyanto, M. I., Khairunisa, K., & Roviandri, R. (2022). Keberagaman produktivitas guru sekolah dasar di masa pandemi Covid-19 pada SDN Lebbek II. *Sustainable: Jurnal Kajian Mutu Pendidikan, 5*(1), 125–132. https://doi.org/10.32923/kjmp.v5i1.2262

Sukarmin, S., & Sin, I. (2022). The influence of principal instructional leadership behaviour on the organisational commitment of junior high school teachers in Surakarta. *Malaysian Journal of Learning and Instruction, 19*(2), 69–95. https://doi.org/10.32890/mjli2022.19.2.3

Sutikno, T. A. (2019). Indikator produktivitas kerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan, 32*(1), 107–119.

Suwandi, S. (2018). Kontribusi motivasi berprestasi, kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru. *Media Manajemen Pendidikan, 1*(2). https://doi.org/10.30738/mmp.v1i2.3258

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005).

Wahyuni, W., Entang, M., & Herfina, H. (2019). Peningkatan produktivitas kerja guru melalui pengembangan supervisi kepala sekolah dan kreativitas kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 7*(1), 725–730. https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.957

Werang, B. R. (2023). School principal leadership, teachers' commitment and morale in remote elementary schools of Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Educational Research, 13*(3), 325–347. https://doi.org/10.17583/remie.9546