



Rekrutmen dan Produktivitas Kerja Guru: Studi pada MTs Negeri di Kota Medan

Mhd. Fuad Zaini Siregar¹, Muhammad Iqbal Hasibuan², Ahmad Mukhlisin³, Novira Arafah⁴,
Mansyur Hidayat Pasaribu⁵, Henni Syafriana Nasution⁶

^{1,2,3,6} Universitas Dharmawangsa, Indonesia

^{4,5} Institut Jam'iyah Mahmudiyah, Indonesia

Corresponding Author:  fuadzaini06@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Medan. Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memperoleh dan mempertahankan guru yang berkualitas. Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji korelasi dan uji regresi. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara rekrutmen dengan produktivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,485 yang berada pada kategori sedang. Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 50,7% terhadap produktivitas kerja guru, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan oleh madrasah, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru yang dihasilkan. implikasi bagi pihak madrasah bahwa proses rekrutmen harus menjadi salah satu perhatian utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Rekrutmen yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berdasarkan kebutuhan organisasi akan membantu memperoleh guru yang memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen yang sesuai dengan visi serta tujuan madrasah.

ARTICLE INFO

Article history:

Received

20 April 2026

Revised

25 June 2026

Accepted

10 July 2026

Key Word

Rekrutmen, Guru, Produktivitas Kerja, Madrasah.

How to cite

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jsr>



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran (Ghazzy, 2025; Yulinawati, 2007). Guru memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan peserta didik, kualitas layanan pendidikan, serta pencapaian tujuan institusi Pendidikan (Ardaini et al., 2025; Nana Syaodih. dkk, 2008). Oleh karena itu, produktivitas kerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai

efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun madrasah (Pranoto, 2016; Saputra, Dicky, Nurlina, 2017).

Produktivitas kerja guru menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Menurut Mathis, produktivitas merupakan ukuran kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan (Sunarsi, 2018a). Sementara itu, Hasibuan menjelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Tingkat produktivitas guru yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi peserta didik, serta mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan (Hamdani & Krismadinata, 2017; Sunarsi, 2018b).

Produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang berperan penting adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi yang dibutuhkan organisasi. Menurut Hasibuan, rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar bersedia melamar pekerjaan yang tersedia. Proses rekrutmen yang baik memungkinkan lembaga pendidikan memperoleh tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sandela, 2019; Zaini, 2020).

Pentingnya rekrutmen dalam dunia pendidikan juga ditegaskan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang menyatakan bahwa Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan mutu pendidikan sehingga proses rekrutmen guru harus dilakukan secara selektif dan ketat untuk memperoleh guru yang berkualitas. Kesalahan dalam proses rekrutmen berpotensi menimbulkan dampak jangka panjang terhadap kualitas pembelajaran dan mutu Pendidikan (Dewi & Sujadi, 2019).

Secara empiris, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Sunarsi menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel sumber daya manusia lainnya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas proses rekrutmen berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas individu dalam organisasi (Nurjaya et al., 2021). Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Egalite et al., 2014) yang menjelaskan bahwa institusi pendidikan yang menerapkan strategi rekrutmen secara efektif cenderung lebih berhasil memperoleh dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memperoleh dan mempertahankan guru yang berkualitas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada beberapa MTs Negeri di Kota Medan, masih ditemukan indikasi rendahnya produktivitas kerja guru yang ditunjukkan melalui kurang optimalnya inovasi pembelajaran, rendahnya inisiatif pengembangan profesional, serta belum maksimalnya pelaksanaan tugas pembelajaran. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja guru, termasuk aspek rekrutmen.

Selain itu, hasil wawancara awal dengan pihak madrasah menunjukkan bahwa proses pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada aspek rekrutmen tenaga pendidik, masih menghadapi berbagai kendala. Ketepatan penempatan guru sesuai kompetensi dan kebutuhan madrasah menjadi salah satu tantangan yang memerlukan perhatian agar kualitas tenaga pendidik yang diperoleh dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa rekrutmen merupakan salah satu faktor penting yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja guru. Namun demikian, kajian mengenai kontribusi rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Medan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kontribusi rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru pada MTs Negeri di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Medan yang terdiri atas MTsN 1, MTsN 2, dan MTsN 3 Kota Medan. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada pertengahan Februari 2020. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*, yaitu metode yang digunakan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi secara alami tanpa adanya perlakuan atau manipulasi dari peneliti. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan teori, penelitian terdahulu, dan fakta empiris yang ditemukan di lapangan.

Populasi penelitian adalah seluruh guru pada MTsN Kota Medan yang berjumlah 249 orang, terdiri dari 80 guru di MTsN 1, 98 guru di MTsN 2, dan 71 guru di MTsN 3. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 153 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*, yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel secara proporsional sesuai jumlah guru pada masing-masing madrasah. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel terdiri atas 49 guru dari MTsN 1, 60 guru dari MTsN 2, dan 44 guru dari MTsN 3.

Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, homogenitas, dan linearitas untuk memastikan data memenuhi

asumsi statistik yang diperlukan. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, sedangkan uji homogenitas dan linearitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians serta bentuk hubungan antara variabel penelitian. Data dinyatakan memenuhi persyaratan analisis apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Darwamawan, 2013; Unaradjan, 2019).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana untuk mengetahui kontribusi rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru. Analisis korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel rekrutmen dan produktivitas kerja guru, sedangkan analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji besarnya pengaruh atau kontribusi variabel rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pemeriksaan data, secara singkat diperoleh data tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1.
Deskripsi Statistik Dasar

Statistics			
		Rekrutmen	Produktivita Kerja Guru
N	Valid	153	153
	Missing	2	2
Mean		82.67	105.27
Median		85.00	105.00
Mode		90	110
Std. Deviation		12.091	11.844
Variance		146.184	140.276
Range		50	60
Minimum		49	85
Maximum		99	145
Sum		12648	16106

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel rekrutmen yang diperoleh skor terendah 49 dan skor tertinggi 99, rata-rata(*mean*) 82,67, simpang baku 12,091, median 85, dan modus 90. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel produktivita kerja guruyang diperoleh skor terendah (*minimum*) 85 dan skor tertinggi (*maximum*) 145, rata-rata (*mean*) 105,27, simpang baku (*standar deviation*) 11,844, median 105, dan modus 110. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus memiliki selisih angka relatif berdekatan. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Selanjutnya Uji normalitas data penelitian diuji dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan membandingkan taraf sigifikansi uji yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Kolmogorov-Smirnov Test		Rekrutme n_X	Produktivitas_Kerja _Guru_Y
N		153	153
Normal Parameters ^a , ^b	Mean	82.67	105.27
	Std. Deviation	12.091	11.844
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.103
	Positive	.096	.103
	Negative	-.145	-.053
Test Statistic		.145	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389 ^c	.590 ^c

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwan data-data variabel hasil pengujian normalitas data diperoleh hasil variabel Rekrutmen (X), diperoleh signifikansi adalah = 0,389 dan Produktivitas Kerja Guru diperoleh signifikansi sebesar = 0,590 dengan Harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa keempat variabel yaitu variabel rekrutmendan produktivitas kerja guru dengan uji *Kolmogorof Smirnov* bahwa data berdistribusi normal.

Selanjutnya Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang di uji terlihat homogen, dengan demikian dapat diketahui data homogen berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian

Test of Homogeneity of variances						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Rekrutmen_X	Between Groups	3939.024	33	119.364	.777	.796
	Within Groups	18280.976	119	153.622		
	Total	22220.000	152			

Berdasarkan uji homogenitas diatas diperoleh nilai masing-masing dari setiap variabel independen dengan nilai *sig* adalah variabel rekrutmen =0,796 dengan ketentuan jika nilai $sig \geq (0,05)$, maka data homogen.

Selanjutnya dilakukan Uji linearitas untuk mengetahui apakah keadaan hubungan antara varibel dependent dengan variabel independent bersifat linear atau tidak. Hubungan yang linear mengindikasikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

Tabel 4.
Rangkuman Uji Linearitas Data Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Hasil Pengujian		
		F ($F_h < F_t$)	Signifikansi	Kesimpulan
1	X dengan Y	$1,255 < 3,930$	$0,184 > 0,05$	Linier

Pertama, uji linieritas data rekrutmen (X) atas produktivitas kerja (Y) diperoleh angka $F_h = 1,255 < F_t = 3,90$ pada signifikansi $0,184 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan.

Selanjutnya dilakukan uji korelasi dengan tujuan untuk melihat adanya hubungan antara variabel independen (X) Terhadap variabel dependen (Y) sebelum melakukan uji regresi. Hasil lengkap uji korelasi dapat dilihat pada table berikut.

Table 5.
Hasil Uji Korelasi Variabel Rekrutmen (X) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Correlations		
	Rekrutmen_X	Produktivitas_Kerja_Guru_Y

Rekrutmen_X	Pearson Correlation	1	.485
	Sig. (2-tailed)		.296
	N	153	153
Produktivitas_Kerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.485	1
	Sig. (2-tailed)	.296	
	N	153	153

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $r_{(xy)}$ adalah 0.485 Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 153$, diperoleh $r_{tab} = 0,158$. Ternyata $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,485 > 0,158$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel dengan taraf hubungan sedang.

Selanjutnya Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui tingkat kontribusi antara variabel X dengan Variabel Y, berikut uji regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana antara variabel Rekrutmen (X) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada table 4.16 berikut ini.

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Rekrutmen (X)
Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.685 ^a	.507	.691	3.840	.507 ^a
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen_X					

Tabel diatas menunjukkan hasil dari analisis regresi sederhana yang menunjukkan besarnya nilai korelasi ganda 0.685 dengan kriteria hubungan tinggi. Besar nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.507 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel Rekrutmen (X) Dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 57.7%. sedangkan untuk nilai persentase lain dapat dipengaruhi oleh varibel lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dapat berkontribusi dengan produktivitas kerja guru. Maka semakin baik rekrutmen yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan. Dengan demikian H_1 menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan deskripsi hasil perhitungan statistik menggunakan program spss versi 25. Menunjukkan bahwa skor dari mean, median dan modus cenderung berdistribusi normal. Hasil uji kecenderungan menunjukkan skor cukup-tinggi dengan presentasi sebesar 76.4%. hasil tersebut menunjukkan bahwa telah terjadi proses

rekrutmen dengan menerapkan setidaknya persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran dan seleksi yang dilakukan oleh MTs N Kota Medan saat hendak melakukan perekrutan terhadap guru-guru. Seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2006 : 64-65) dalam perekrutan ada beberapa persiapan yang harus dilakukan yaitu, Persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru. Setiap indikator yang dipaparkan berdasarkan teori terdapat poin-poin yang ada pada bab-bab sebelumnya.

Hasil perhitungan korelasi sederhana yang dilakukan pada variabel rekrutmen (X) dengan produktivitas kerja guru (Y) sebesar $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang. Hasil uji tersebut menunjukkan adanya hubungan antara variabel rekrutmen (X) dengan produktivitas kerja guru (Y) yang terjadi di MTs N kota Medan.

Perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.507 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel rekrutmen (X) dengan produktivitas kerja guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 57.7%. kesimpulannya adalah bahwa semakin baik system perekrutan yang dilakukan oleh MTs N Kota medan akan berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru tersebut.

(Egalite et al., 2014) Menyebutkan Keseriusan sekolah/madrasah dalam melakukan perekrutan dan mempertahankan guru-guru yaitu dengan menggunakan strategi seperti membuat rekomendasi yang dapat meningkatkan retensi guru di sekolah/madrasah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja guru pada madrasah. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara rekrutmen dan kinerja guru di madrasah (Nizam Fahmi & Aqodah, 2020). Terdapat beberapa tahapan dalam sistem rekrutmen guru, yaitu Persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran dan seleksi guru baru. Beberapa tantangan dalam sistem rekrutmen guru adalah Kebiasaan pencari Tenaga kerja, Kondisi lingkungan eksternal dan Faktor organisasional, meliputi kebijaksanaan dari dalam, kebijaksanaan imbalan, kebijaksanaan tentang status kepegawaian dan rencana sumber daya manusia (Rony, 2018). Pelaksanaan rekrutmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa di madrasah (Fitri et al., 2024). Proses rekrutmen harus berjalan objektif, adil, dan transparan, terutama melalui penerapan sistem Computer Assisted Test (CAT), sedangkan untuk penempatan guru pada umumnya sesuai dengan formasi, latar belakang pendidikan, dan kompetensi profesional sehingga mendukung adaptasi kerja dan kesiapan profesional guru (Nurhadi et al., 2026). Implementasi manajemen SDM melalui perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen dan penempatan sesuai kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan mampu meningkatkan

produktivitas kinerja guru. Peningkatan tersebut terlihat pada kualitas pembelajaran, inovasi metode mengajar, meningkatnya motivasi kerja guru, serta prestasi akademik siswa pada bidang sains. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen SDM yang terencana dan berkelanjutan berperan strategis dalam mendukung keberhasilan Program di madrasah (Dina Zulfa Fauziah & I'natul Mufarikhah, 2026).

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pihak madrasah bahwa proses rekrutmen harus menjadi salah satu perhatian utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Rekrutmen yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berdasarkan kebutuhan organisasi akan membantu memperoleh guru yang memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen yang sesuai dengan visi serta tujuan madrasah.

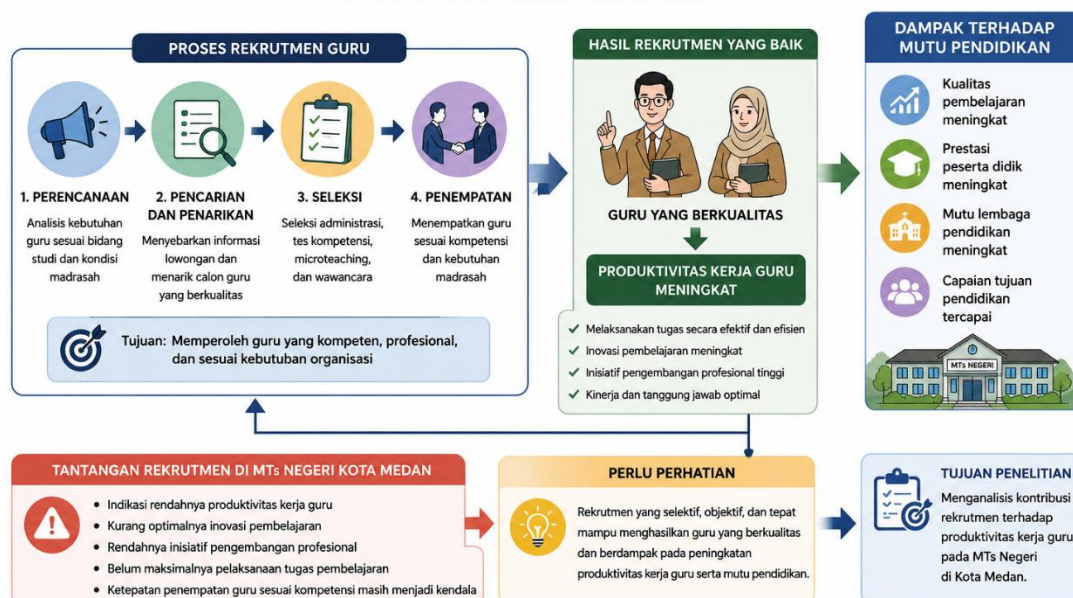
Secara praktis, pihak MTs N Kota Medan perlu terus menyempurnakan tahapan rekrutmen mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penyusunan kriteria calon guru, penyebaran informasi lowongan secara luas, hingga pelaksanaan seleksi yang objektif dan transparan. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa guru yang diterima benar-benar memiliki kemampuan profesional yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja guru tidak hanya dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan, tetapi juga dapat dimulai sejak proses awal perekrutan. Dengan memilih calon guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik, madrasah dapat memperoleh tenaga pendidik yang lebih siap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Di sisi lain, masih terdapat 49,3% variasi produktivitas kerja guru yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar rekrutmen. Oleh karena itu, pihak madrasah perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, kesejahteraan guru, serta program pengembangan profesional berkelanjutan agar produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan secara optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan kajian yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja guru. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kompetensi guru, kepuasan kerja, komitmen organisasi, iklim sekolah, atau gaya kepemimpinan kepala madrasah sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan produktivitas kerja guru di lembaga pendidikan. Hasil temuan dapat dilihat seperti gambar berikut ini :

REKRUTMEN GURU SEBAGAI FAKTOR PENINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTs NEGERI KOTA MEDAN



Gambar 1.
Model Rekrutmen Guru Sebagai Faktor Peningkatan
Produktivitas Kerja Guru Di Madrasah

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel rekrutmen dan produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan memiliki kondisi yang relatif baik. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai mean, median, dan modus yang relatif berdekatan. Selain itu, hasil uji normalitas, homogenitas, dan linearitas menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh MTs N Kota Medan telah berjalan dengan cukup baik melalui tahapan persiapan rekrutmen, penyebaran informasi, penerimaan lamaran, dan proses seleksi sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang efektif.

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara rekrutmen dengan produktivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,485 yang berada pada kategori sedang. Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 50,7% terhadap produktivitas kerja guru, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan oleh madrasah, maka semakin tinggi pula produktivitas

kerja guru yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat hipotesis penelitian bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardaini, A., Sasmita, D., Zahara, R., Anwar, K., & Ansori, A. (2025). Mutu Pendidikan Islam dalam Perspektif Ihsan dan Manajemen Mutu. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 3(1), 347–355. <https://doi.org/10.69693/ijim.v3i1.317>
- Darwamawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rosdakarya.
- Dewi, P. C. C., & Sujadi, D. (2019). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) TI BALI GLOBAL DENPASAR. *Journal Research of Management (JARMA)*, 1(1). <http://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/view/10>
- Dina Zulfa Fauziah, & I'natul Mufarikah. (2026). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KINERJA GURU PROGRAM UNGGULAN SAINS DI MTsN 4 JOMBANG. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 5(2).
- Egalite, A. J., Jensen, L. I., Stewart, T., & Wolf, P. J. (2014). Finding the Right Fit: Recruiting and Retaining Teachers in Milwaukee Choice Schools. *Journal of School Choice*, 8(1), 113–140. <https://doi.org/10.1080/15582159.2014.875418>
- Fitri, N. H. N., Wahid, A. A., Akbar, G. G., & Hadiyanto, N. (2024). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Guru terhadap Motivasi Kerja Guru untuk Mewujudkan Hasil Belajar Siswa. *Khazanah Akademia*, 8(02), 66–79. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v8i02.224>
- Ghazzy, A. C. (2025). Pengendalian Mutu Pendidikan: Strategi Penciptaan Budaya Mutu Berkelanjutan di Sekolah. *Raudhah: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Hamdani, H., & Krismadinata, K. (2017). KONTRIBUSI KOMPETENSI DAN PERSEPSI TENTANG SUPERVISI PEMBELAJARAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 17(2), 61–66. <https://doi.org/10.24036/invotek.v17i2.37>
- Nana Syaodih. dkk. (2008). *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah*. PT Refika Aditama.
- Nizam Fahmi, N., & Aqodah, A. (2020). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU. *Jurnal Tarbiyatuna: Jurnal Kajian Pendidikan, Pemikiran Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 1(01), 103–120. <https://doi.org/10.30739/tarbiyatuna.v1i01.1012>
- Nurhadi, N., Hendrowati, T. Y., Aswad, F. H., & Siswoyo, S. (2026). Kepuasan Kerja dari Hasil Rekrutmen Seleksi dan Penempatan PPPK Guru di Kabupaten

- Tanggamus Tahun 2024. *Paedagogie*, 21(1), 1633-1644.
<https://doi.org/10.31603/paedagogie.v21i1.16412>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086>
- Pranoto, Edy. A. T. Haryono. M. M. W. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati.". *Journal Of Management*, 2(2).
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/480/466>
- Rony. (2018). SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(2).
- Sandela, M. (2019). MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SDIT SA'ADIAH KECAMATAN KUBUNG KABUPATEN SOLOK. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>
- Saputra, Dicky, Nurlina, dan L. H. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-14.
<https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/87>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018a). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14-31.
- Sunarsi, D. (2018b). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14-31.
<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/viewFile/1000/814>
- Unaradjan. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Unika Atma Jaya.
- Yulinawati. (2007). *Pendidikan, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu*. PT Refika Aditama.
- Zaini, M. F. (2020). *Kontribusi Rekrutmen, Pemberian Hadiah dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTS N Negeri Medan*. Universitas Islam Negeri Medan.