

PENGARUH MOTIVASI, IKLIM KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMK SARASWATI SUKOHARJO

Sulastri Pratiwi

Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: sulastripratiwi71@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study to analyze the significance of the influence of motivation, work climate, the level of education on labor productivity Saraswati Sukoharjo vocational teachers. The study population was a vocational teacher Saraswati Sukoharjo. Sample of 40 respondents to the census techniques. The type of data using qualitative and quantitative data. Source of data using primary and secondary data. Documentation and data collection using questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression. The results of the study that motivation significant effect on labor productivity, labor climate significant effect on labor productivity and the level of education have a significant effect on the productivity of labor.

Keywords: *motivation, work climate, level of education, work productivity.*

PENDAHULUAN

Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar siswanya di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya. Menurut Dedy Supriyadi (2003: 819), seorang guru yang profesional dituntut untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuannya di bidang pendidikan dan ilmu-ilmu penunjang umumnya dan proses belajar mengajar. Hanya dengan cara ini guru dapat lebih baik dan dapat lebih yakin bahwa setiap kegiatan belajar mengajar yang dikelolanya itu dan sekaligus perwujudan interaksi pendidikan. Lebih jelasnya lagi seorang guru harus selalu sadar dan berupaya.

Seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya senantiasa dituntut mampu meningkatkan keprofesionalannya. Kemampuan profesional berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan bergaul dengan semua pihak yang berkaitan dengan pendidikan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dengan cara ini diharapkan guru mampu melakukan apa yang harus dilakukan dengan baik serta memahami

batas-batas kemampuan dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Seorang guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik senantiasa dituntut mampu meningkatkan keprofesionalannya, kemampuan profesional berkaitan produktivitas kerjanya sebagai seorang guru. Nanang Fatah (2001: 19) menyatakan, bawa produktivitas adalah hasil kerja dari seseorang atau organisasi yang merupakan penampilan (*performance*) dari seseorang atau organisasi tertentu secara keseluruhan. Menurut Anwar Prabu (2000: 67), pengertian produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang guru harus disertai dengan produktivitas kerja sebagai seorang pendidik yang profesional. Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksa-

nakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, (3) melaksanakan analisis hasil ulangan harian, (4) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) mengisi daftar nilai anak didik; (6) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran; (7) membuat alat pelajaran/alat peraga; (8) menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni; (9) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; (10) melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (12) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (13) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (14) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (15) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat (UUGD, 2011: 23).

Tugas-tugas guru tidak hanya berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, tetapi dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya, saat ini guru dituntut melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan dan *workshop*, dan pengembangan media pembelajaran.

Menurut Hadiyanto (2002: 132), produktivitas guru mencakup penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan

penguasaan bahan kajian akademik.

Mulyasa (2008: 71) mengemukakan kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoritik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Kompetensi profesional guru tercermin dari indikator: (1) kemampuan penguasaan materi pelajaran, (2) kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah, (3) kemampuan pengembangan profesi, dan (4) memahami dan mampu memanfaatkan teknologi komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

Tugas guru menurut Melisa (2008: 154), meliputi: (1) perencanaan, pengembangan, dan pengorganisasian pembelajaran; (2) mengambil kehadiran dan merekam kehadiran siswa; (3) mengelola perilaku siswa; (4) menyajikan materi pelajaran; (5) menilai hasil belajar; dan (6) melakukan evaluasi proses pembelajaran.

Berdasar kajian-kajian di atas, produktivitas kerja guru tidak hanya: membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, mengisi daftar nilai anak didik; melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran; membuat alat pelajaran/alat peraga; menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni; mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; melaksanakan tugas tertentu di sekolah; mengadakan pengembangan program pembelajaran; membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk

kenaikan pangkat; tetapi guru juga harus melakukan penelitian, khususnya penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki pembelajarannya, menulis artikel pada majalah atau jurnal, membuat alat dan media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajarannya, membimbing siswa dan teman sejawat yang lebih junior, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah, yaitu *workshop*, pelatihan, diskusi-diskusi, seminar, dan lain sebagainya.

Apabila guru/pendidik bekeinginan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, maka dapat dimulai meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja dalam wacana pengetahuan populer dirumuskan sebagai suatu upaya mencapai atau memperbaiki cara atau metode kerja, paling tidak berusaha mempertahankan cara kerja yang sudah ada. Secara filosofis produktivitas kerja berkaitan erat dengan makna dan mutu kehidupan seseorang. Produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. (<http://www.asikbelajar.com/2014/04/aspek-produktivitas-kerja-guru.html>).

Menurut teori motivasi (dalam Alex Nitisemito, 2003: 271), "produktivitas dipengaruhi oleh faktor motivasi. Kebutuhan manusia akan mempengaruhi tingkah lakunya, di mana salah satu kebutuhan utama manusia adalah kebutuhan untuk mencapai sukses. Kebutuhan ini erat dengan pekerjaan dan akan mengarahkan tingkah laku manusia untuk mencapai prestasi tertentu". Demikian juga iklim kerja dan tingkat pendidikan juga turut mempengaruhi produktivitas kerja. Seseorang tidak akan dapat bekerja secara maksimal jikalau iklim kerja tidak kondusif. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi tentunya juga akan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Sedangkan orang yang memiliki penga-

laman kerja yang banyak akan lebih memiliki peluang yang lebih baik produktivitas kerjanya jika dibandingkan dengan seseorang yang kurang memiliki pengalaman kerja.

Salah satu faktor yang menjadi permasalahan pada SMK Saraswati Sukoharjo adalah adanya ketidakstabilan produktivitas kerja yang para guru yang ditandai dengan tidak semua guru mampu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan dengan baik. Kondisi tersebut apabila tidak segera mendapatkan penanganan secara serius dikhawatirkan akan berpengaruh pada hasil belajar siswa.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi, iklim kerja, tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru SMK Saraswati Sukoharjo.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dengan produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dengan produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dengan produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap dengan produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di SMK Saraswati Sukoharjo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK Saraswati Sukoharjo yang berjumlah 40. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus yaitu pengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian anggota populasi sama dengan anggota sensus sejumlah 40 responden, tetapi pada proses tingkat analisis, hanya 36 angket yang dapat dilakukan analisis, sedangkan 4

angket dinyatakan tidak lengkap. Dengan demikian pada proses pengujian hipotesis responden berjumlah 36 orang.

Indikator dari motivasi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi (Robbins, 1996: 173). Indikator iklim kerja yaitu hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, kepuasan terhadap pekerjaannya, kerjasama, adanya ketenangan jiwa. (Buchori Zainun, 2000: 21). Indikator dari tingkat pendidikan yaitu kemampuan sumber daya manusia, komunikasi, dan peningkatan etos kerja (Ananta, 2011: 83). Indikator tingkat pendidikan yaitu kompetensi pedagogik, Kepribadian, profesional, dan sosial (PP No. 19 tahun 2005 pasal 28). Pengukuran variabel motivasi, iklim kerja, tingkat pendidikan dan produktivitas kerja menggunakan skala Likert 5 point dengan masing-masing nilai: 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 untuk jawaban sangat setuju (ST), 3 untuk jawaban netral (N), 4 untuk jawaban setuju (S), dan 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif pada penelitian ini yaitu jawaban responden tentang motivasi, iklim kerja, tingkat pendidikan dan produktivitas kerja. Data kuantitatif pada penelitian ini yaitu jumlah guru dan transformasi jawaban jawaban responden pada instrumen penelitian dengan menggunakan skala Likert. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer pada penelitian ini yaitu data tanggapan responden. Data sekunder pada penelitian ini yaitu data tentang objek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan koesioner. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas data. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden sebagai berikut:

Tabel 1: Analisis Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	13	36,11
	Wanita	23	63,89
	Total	36	100
Tingkat Pendidikan	SLTA	0	0
	Diploma	7	19,44
	S1	26	72,22
	S2	3	8,33
	Total	36	100
Masa Kerja	< 5 tahun	10	23,78
	5 – 10 tahun	17	47,22
	> 10 tahun	9	25,00
	Total	36	100
Usia	< 30 tahun	5	13,89
	30 – 39	14	38,89
	40 – 49	12	33,33
	> 50 tahun	5	13,89
	Total	36	100

Sumber: Pengolahan data primer 2015

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Produktivitas kerja	- Motivasi kerja	Multikolinieritas	Tolerance (0,696) > 0,1	Tidak ada multikolinieritas
	- Iklim kerja		VIF (1,436) < 10	
	- Tingkat pendidikan		Tolerance (0,862) > 0,1	
			VIF (1,160) < 10	
		Heteroskedastisitas	ρ (0,167; 0,266) > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
		Autokorelasi	ρ (0,237) > 0,05	Tidak ada autokorelasi
		Normalitas	ρ (0,901) > 0,05	Residual normal

Sumber: Pengolahan data primer 2015

Tabel 3: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(constant)	3,615	0,550	0,586
Current Dept to Total Assets	0,159	2,067	0,014
Return of Assets	0,119	2,972	0,006
	0,134	2,761	0,019
F	: 113,982		0,000
Adjusted R ² :	0,775		

Sumber: data sekunder diolah dari output SPSS 2015

Berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh hasil bahwa karakteristik responden diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 13 orang (36,11%) dan perempuan sebanyak 26 orang (63,89%). Responden dengan jenjang pendidikan diploma sebanyak 7 orang (19,44%), S1 sebanyak 26 orang (72,22%) dan jenjang S2 sebanyak 2 orang (0,33%). Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 orang (27,78%), Responden dengan masa kerja antara 5 sampai dengan 10 tahun sebanyak 17 orang (47,23), dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 9 orang (25%). Responden dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 5 orang (13,89%), responden dengan usia antara 30 – 39 tahun sebanyak 14 orang (38,89%), responden dengan usia 40 – 49 tahun sebanyak 12 orang (33,33%), dan responden dengan usia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang (13,89%).

Hasil uji instrumen diperoleh hasil bahwa keseluruhan item pernyataan dari variabel motivasi, iklim kerja, tingkat pendidikan, dan produktivitas kerja mempunyai *probabilitas value* < 0,05, sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, motivasi (0,635), iklim kerja (0,706), tingkat pendidikan (0,791), dan produktivitas kerja (0,816), sehingga semua variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60 atau *crombach's alpha* > 0,60.

Hasil uji asumsi klasik diperoleh hasil bahwa variabel motivasi memperoleh nilai toleransi 0,696 > 0,10 dan VIF 1,436 < 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Variabel iklim kerja diperoleh nilai toleransi 0,862 > 0,10 dan VIF 1,160 < 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai toleransi 0,761 > 0,10 dan VIF 1,314 < 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Hasil

uji autokorelasi dengan *Run Test* dapat diketahui bahwa *probabilitas value* $0,237 > 0,05$ maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai *probabilitas value* keseluruhan variabel $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data bebas heteroskedastisitas. Uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnow* diperoleh *probabilitas value* $0,391 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal.

Berdasarkan persamaan garis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -1,990 + 0,414X_1 + 0,355X_2 + 0,330X_3$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah:

- konstanta (a): -1,990 berarti apabila motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan sama dengan nol, maka produktivitas kerja guru SMK Saraswati Sukoharjo akan menurun.
- $b_1 = 0,414$: berarti pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah positif. Artinya apabila motivasi meningkat maka produktivitas kerja guru SMK Saraswati Sukoharjo akan meningkat, dengan asumsi tingkat pendidikan dan iklim kerja dianggap tetap.
- $b_2 = 0,355$: berarti pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja guru SMK Saraswati adalah positif. Artinya apabila iklim kerja meningkat, maka produktivitas kerja guru SMK Saraswati akan meningkat, dengan asumsi motivasi dan tingkat pendidikan dianggap tetap.
- $b_3 = 0,330$: berarti pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru SMK Saraswati Sukoharjo adalah positif. Artinya apabila tingkat pendidikan meningkat maka produktivitas kerja guru SMK Saraswati juga akan meningkat, dengan asumsi motivasi dan iklim kerja dianggap tetap.

Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai *p value* $0,014 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan

H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo. Uji t pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai *p value* $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel iklim kerja terhadap produktivitas kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo. Uji t pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai menunjukkan *p value* $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo.

Di antara variabel motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan. Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai t hitung paling kecil jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan iklim kerja, dengan demikian hipotesis "iklim kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja guru di SMK Saraswati Sukoharjo" tidak terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis regresi berganda, diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMK Saraswati Sukoharjo, karena nilai signifikansi $0,014$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,014 < 0,05$). Hasil penelitian ini membawa konsekuensi logis bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka produktivitas guru akan meningkat juga. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Reni Ratnasari (2002) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas guru. Hasil penelitian ini sangat relevan dengan landasan teori bahwa produktivitas kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, artinya tanpa didukung oleh motivasi kerja yang baik, seorang guru tidak akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Tanpa adanya motivasi kerja yang kuat, guru dalam melaksanakan tugasnya

sebagai pendidik kurang memiliki tanggung jawab moral terhadap keberhasilan anak didiknya

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMK Saraswati Sukoharjo, karena nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$).

Iklim kerja merupakan keadaan suasana kerja di suatu organisasi. Iklim kerja yang baik akan tercipta apabila pola komunikasi yang efektif berlangsung dengan baik pula. Sebaliknya, apabila pola komunikasi tidak berlangsung dengan baik maka dapat dipastikan iklim kerja di suatu organisasi tidak akan kondusif. Dengan demikian Iklim kerja sangat dipengaruhi oleh hubungan antar manusia dalam organisasi. Iklim kerja yang kurang kondusif pada suatu lembaga pendidikan/sekolah sangat mempengaruhi produktivitas guru dalam bekerja, karena guru dalam merencanakan, melaksanakan pengajaran akan terganggu kemerdekaannya. Sebaliknya, dengan adanya iklim kerja yang nyaman, tenang, dan kondusif memungkinkan guru dapat bekerja lebih baik. Hasil ini dapat diinterpretasikan, bahwa guru tidak akan memiliki produktivitas kerja yang baik manakala tidak didukung dengan iklim kerja yang kondusif. Produktivitas kerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar meng-

ajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang erat kaitannya dengan produktivitas kerja. Seorang guru tidaklah mungkin memiliki produktivitas kerja yang maksimal jika tidak didukung dengan tingkat kemampuan dan keterampilan. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru, artinya semakin baik tingkat pendidikan seorang guru maka akan semakin baik pula produktivitas kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan diperoleh kesimpulan; (1) ada pengaruh yang signifikan motivasi dengan produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo, (2) ada pengaruh yang signifikan iklim kerja dengan produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo, (3) ada pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dengan produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo, (4) motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap dengan produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Niti Semito, 2003, *Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Buchari Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dedy Supriyadi. 2003. *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hadiyanto, 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Melisa. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remadja Rosdakarya

Nanang Fatah. 2001. *Kurikulum dan Pembelajaran Kompetensi*. Bandung: Refika Aditama.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Penilaian Angka Kredit Guru.

Robbins. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Paramita. Bandung: Remadja Rosda Karya.

Suparlan dan Pidarta. 2007. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Bina Rineka Cipta.

Undang-Undang Guru dan Dosen. 2011. Bandung: Fokus Media.

(<http://www.asikbelajar.com/2014/04/aspek-produktivitas-kerja-guru.html>).