



Studi Korelasional Antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Guru

Imelda

SD Negeri Tanjungsari Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor
2007basar@gmail.com

Abstract

The quality of services provided by teachers in SD Negeri Cijeruk Sub-district, Bogor Regency is not yet optimal, work motivation is not yet optimal and the organizational climate is not conducive causing low teacher work productivity. HR quality is the key to success. This study aims to explore the relationship between work motivation and organizational climate with teacher work productivity. The study was conducted at public elementary schools in Cijeruk Sub-district, Bogor Regency in March 2016. The study population was 117 teachers and the sample was 90 teachers using proportional random sampling technique. Data collection for each variable studied using a Likert scale questionnaire. The analysis technique uses partial correlation and multiple correlation. The results showed a positive relationship between work motivation and teacher work productivity (correlation coefficient $r_{y_1} = 0.59$ and determination coefficient $r^2_{y_1} = 0.35$), there was a positive relationship between organizational climate and teacher work productivity (correlation coefficient $r_{y_2} = 0.62$ and coefficient of determination $r^2_{y_2} = 0.38$) and there is a positive and very significant relationship between work motivation and organizational climate together with teacher work productivity (correlation coefficient $r_{y_{12}} = 0.56$ and determination coefficient $r^2_{y_{12}} = 0.31$). Thus it can be concluded that teacher work productivity can be increased through work motivation and organizational climate both partially and together.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Teacher's Work Productivity

Article Info

Naskah Diterima :
2020-03-13

Naskah Direvisi:
2020-06-08

Naskah Disetujui:
2020-07-28

Abstrak

Kualitas pelayanan yang di berikan guru di SD Negeri Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor belum maksimal, motivasi kerja yang belum optimal dan iklim organisasi yang kurang kondusif menyebabkan produktivitas kerja guru rendah. Kualitas SDM menjadi kunci keberhasilan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru. Penelitian dilaksanakan di SD Negeri se-Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor pada Maret tahun 2016. Populasi penelitian berjumlah 117 guru dan jumlah sampel sebanyak 90 guru dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Pengumpulan data untuk setiap variabel yang diteliti menggunakan angket dengan skala likert. Teknik analisis menggunakan korelasi parsial dan korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru (koefisien korelasi $r_{y_1} = 0,59$ dan koefisien determinasi $r^2_{y_1} = 0,35$), terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru (koefisien korelasi $r_{y_2} = 0,62$ dan koefisien determinasi $r^2_{y_2} = 0,38$) serta terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru (koefisien korelasi $r_{y_{12}} = 0,56$ dan koefisien determinasi $r^2_{y_{12}} = 0,31$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan iklim organisasi baik secara parsial maupun bersama-sama.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Guru

A. PENDAHULUAN

Pendidikan dalam kehidupan manusia mempunyai peran yang sangat penting. Pendidikan berfungsi membantu manusia dalam pengembangan dirinya, yaitu pengembangan semua potensi, kecakapan serta karakteristik pribadinya kearah yang lebih positif baik bagi dirinya maupun lingkungannya. Pendidikan juga diakui sebagai kekuatan yang dapat menentukan prestasi dan produktivitas seseorang (Hasan, 2003).

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap tercapainya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Pekerjaan seorang guru tidak terlepas dari tugas guru sebagai profesi yang meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Produktivitas kerja guru pun sangat diperlukan agar tujuan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas tercapai. Hal ini penting karena ketika guru memiliki produktivitas yang tinggi maka guru pasti memiliki kemampuan, semangat kerja dan selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk membuat peserta didiknya selalu bersemangat dalam belajar (Suk, Sumardi dan Putra, 2018). Keinginan seorang guru dalam mengembangkan potensinya dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada untuk mendapatkan yang terbaik menuju kesempurnaan, merupakan wujud dari motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas, hal tersebut sesuai dengan penelitian Jaya (2011) bahwa, ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru.

Selain itu berdasarkan Mulyasa (2009), lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Hal yang sama juga sesuai dengan penelitian Karyana (2012) bahwa, iklim organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja. Iklim organisasi di sekolah harus diciptakan, suasana yang kondusif dalam melaksanakan tugasnya akan mendorong guru lebih optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi. Berdasarkan Jaya (2011), iklim organisasi, motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru baik secara terpisah maupun simultan.

Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari kepala sekolah maupun guru sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara kepala sekolah dan guru dalam menciptakan ketentraman kerja dan peningkatan produktivitas kerja (Rohiat, 2009). Hal tersebut relevan dengan Yusuf (2013) yang menyatakan bahwa, iklim kerja organisasi sekolah secara simultan dan signifikan berkontribusi terhadap faktor motivasi kerja guru sebagai pembentuk produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan penyebaran kuesioner tentang produktivitas kerja guru tanggal 9 Agustus 2015 kepada 25 guru PNS SD Negeri di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa produktivitas kerja guru masih belum optimal hal ini dapat dilihat dari: 1). Indikator kemampuan dalam bekerja, salah satu tugas guru dalam melaksanakan keprofesionalannya adalah merencanakan pembelajaran secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran terarah dan berjalan secara efektif dan efisien, rencana pembelajaran memberikan kontribusi besar dalam proses pembelajaran, namun hanya 63% guru yang mampu membuat rencana pembelajaran sebelum mengajar.

Pembelajaran dengan menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar akan membuat siswa aktif, karena siswa lebih mudah berinteraksi dengan lingkungan. Pemanfaatan lingkungan sebagai sumber

belajar bagi siswa tentu saja akan menambah ragam dan memperkaya sumber belajar. Pembelajaran tidak lagi monoton banyak variasi yang dapat dilakukan guru, namun hanya 63% guru yang mampu memanfaatkan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar. Upaya yang dapat ditingkatkan adalah kepala sekolah selalu menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi kepada guru-guru agar mau berbuat dan bekerja secara optimal dengan segala kemampuan dan keahliannya. 2). Indikator umpan balik, tugas guru dalam melakukan evaluasi yaitu untuk mengetahui apakah proses pembelajaran sudah mencapai tujuan pendidikan atau sebaliknya, evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat ketercapaian peserta didik dalam kegiatan pembelajaran, namun hanya 64% guru yang melakukan evaluasi diri pengalaman sendiri. Keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak sangat diperlukan khususnya bagi pihak sekolah, sekolah dan orang tua merupakan suatu kesatuan dalam suatu proses pendidikan, namun baru 61% guru yang selalu menyampaikan kemajuan peserta didik kepada orang tua di sekolah. Upaya yang dilakukan sekolah sebaiknya membangun sifat kebersamaan, keterbukaan dan tanggung jawab dalam bekerja. 3). Indikator pengembangan diri, terdapat 54.5% guru yang mengikuti kegiatan ilmiah, seminar, *workshop*, diklat, dan peningkatan profesionalisme di Kelompok Kerja Guru (KKG).

Upaya yang dilakukan sekolah memfasilitasi guru untuk mengikuti seminar-seminar dan diklat baik yang diadakan oleh institusi kependidikan maupun non-kependidikan. 4). Indikator efisiensi waktu dan biaya, terdapat 55% guru yang menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu, dan 55% guru yang menggunakan alat peraga dalam pembelajaran. Upaya yang dilakukan sekolah memfasilitasi sarana prasana

pembelajaran dengan lengkap dan merancang pembelajaran agar lebih efisien dalam waktu dan biaya. 5). Indikator meningkatkan hasil yang dicapai, terdapat 55% guru yang menetapkan standar Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) diatas 75%, dan 49% guru yang dapat mengelola kelas dengan efektif. Upaya yang dilakukan sekolah adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang baik. 6). Indikator kualitas yang dihasilkan, terdapat 58% guru yang membantu mengembangkan bakat minat dan potensi peserta didik, dan 57% guru yang melakukan analisis hasil pembelajaran peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun secara simultan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas adalah hubungan antara *output* yang dihasilkan oleh produksi atau system layanan dan masukan *input* yang diberikan untuk menghasilkan *output*. Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, yang berkaitan dengan sikap mental produktif, antara lain: *spirit*, motivatif (motivasi kerja), disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, serta profesional. Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan indikator efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, industri maupun program pendidikan (Mulyasa, 2004).

Whitmore (dalam Sedarmayanti, 2001) menjelaskan bahwa produktivitas dipandang sebagai ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang dinyatakan sebagai rasio keluaran yang

dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Sinungan (2009) mengemukakan bahwa pengertian produktivitas dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu: (a) Produktivitas adalah rasio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*), (b) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental untuk selalu lebih baik dari hari ke hari, (c) Produktivitas merupakan interaksi dari faktor-faktor esensial yaitu penggunaan pengetahuan dan teknologi, riset, manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2009). Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengemukakan ada beberapa faktor yang menentukan produktivitas yaitu: (a) *Knowledge* atau pengetahuan, (b) *Skills* atau keterampilan, (c) *Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki, (d) *Attitude*.

Selain dari faktor-faktor di atas, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, Sedarmayanti (2001), yaitu: (a) Sikap mental, (b) Pendidikan, (c) Keterampilan, (d) Manajemen, (e) Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P), (f) Tingkat penghasilan, (g) Gizi dan kesehatan, (h) Jaminan sosial, (i) Lingkungan dan iklim kerja, (j) Sarana produksi, (k) Teknologi, (l) Kesempatan berprestasi.

Menurut Kinicki dan Williams (dalam Wahyuni dkk, 2019) mendefinisikan "productivity is defined by the formula of outputs divided by inputs for a spesified

periode of time". Produktivitas ditentukan oleh rasio keluaran yang terbagi menjadi masukan secara khusus dalam waktu tertentu, di mana keluaran itu meliputi barang dan produk jasa sementara masukan tidak hanya tenaga kerja tetapi meliputi modal, bahan dan tenaga. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator di antaranya, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2009).

Menurut Hadiyanto (dalam Pratiwi, 2015), 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. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunnyoto, 2012).

Berdasarkan uraian teori-teori yang dikemukakan di atas, dapat disintesis bahwa produktivitas kerja guru adalah hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (*output*) secara efektif dan efisien. Adapun indikator produktivitas kerja guru adalah: a) Dimensi *Input*. (1) Kegiatan dalam praktik proses pembelajaran, (2) Umpan balik, (3) Pengembangan diri, 4) Efisiensi waktu dan biaya; b) Dimensi *output*. (5) Meningkatkan hasil yang dicapai, (6) Kualitas yang dihasilkan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Teori motivasi menurut Claude S. George (dalam Hasibuan, 2003) menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu: 1). Upah yang layak; 2). Kesempatan untuk maju; 3). Pengakuan sebagai individu; 4).Keamanan kerja; 5). Tempat kerja yang baik; 6). Penerimaan oleh kelompok; 7). Pengakuan yang wajar dan; 8). Pengakuan atas prestasi.

Sehubungan dengan kebutuhan manusia yang mendasari timbulnya motivasi, Maslow (dalam Danim, 2010) mengungkapkan bahwa kebutuhan dasar manusia terbagi atas delapan tingkatan yaitu: 1). *Physiological needs* atau kebutuhan fisiologis, 2). *Safety needs* atau kebutuhan rasa aman, 3). *Belongingness and love* atau kebutuhan rasa memiliki dan cinta, 4). *Esteem needs* atau kebutuhan harga diri, 5). *Cognitive needs* atau kebutuhan kognitif, 6). *Aesthetic needs* atau kebutuhan estetika, 7). *Self actualization needs* atau kebutuhan aktualisasi diri, 8). *Transcendence needs* atau kebutuhan transendensi diri.

Teori motivasi dua faktor menurut Frederick Herzberg (dalam Usman, 2009, hlm.260) yaitu, 1). Faktor Motivasi (*Instrinsik*), a). Prestasi (*Achievement*), b). Pengakuan (*Recognition*), c). Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), d). Tanggung jawab (*Responsibility*)e). Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*), 2). Faktor Kesehatan (*Ekstrinsik*), a). Gaji atau upah (*Wages or Salaries*), b). Kondisi kerja (*Working Condition*), c). Kebijakan perusahaan (*Company Policy and Administration*), d). Hubungan antar

pribadi (*Interpersonal Relation*), e). Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*).

Menurut Amirullah dkk. (dalam Mulyadi, 2010), mendefinisikan motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Winardi (2002, hlm. 6) mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2009). Wahjosumidjo (dalam Sunyoto, 2015) menjelaskan, faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu: 1). Promosi; 2). Prestasi kerja; 3). Pekerjaan itu sendiri; 4). Penghargaan; 5). Tanggung jawab; 6). Pengakuan; 7). Keberhasilan dalam bekerja.

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah usaha yang dipengaruhi dari dalam diri (*intrinsik*) dan dari luar (*ekstrinsik*), yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan dalam mencapai tujuan.

3. Iklim Organisasi

Iklim adalah suasana di dalam organisasi yaitu perasaan hati orang-orang didalamnya. Organisasi adalah suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerjaan yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain (Cushway dan Lodge, 2002, hlm.25). Rob Altman (dalam Wirawan, 2008) ada beberapa contoh dimensi iklim organisasi di antaranya: 1). Keadaan lingkungan fisik; 2). Keadaan lingkungan sosial; 3). Pelaksanaan sistem manajemen; 4). Produk; 5). Konsumen yang dilayani; 6). Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan; 7). Budaya organisasi.

Litwin dan Stringer (dalam Muhammad, 2009) menyatakan 5 dimensi iklim organisasi sebagai berikut: 1). rasa tanggung jawab; 2). standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan; 3). ganjaran atau *reward*; 4). rasa persaudaraan dan; 5). semangat tim. Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalamnya, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada disuatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas keorganisasiannya. Menurut Calahane dan Sites (dalam Ali dan Patnaik, 2014) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi kolektif dari lingkungan kerja oleh individu dalam suatu sistem umum. Forehand dan Glimer (dalam Ali dan Patnaik, 2014)

mengatakan iklim organisasi sebagai himpunan karakteristik yang menggambarkan sebuah organisasi dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Relatif bertahan dari waktu ke waktu dan mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi.

Schneider (dalam Ali dan Patnaik, 2014) mendefinisikan iklim organisasi adalah konsep orang berbagi tentang organisasi. Sebagai konsep persepsi iklim abstraksi bermakna sebagai isyarat tentang peristiwa kondisi fisik, praktik dan prosedur yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dari organisasi. Sebagai konsep iklim organisasi membantu individu mengurangi informasi yang berlebihan dan berfungsi sebagai kerangka kerja terhadap orang yang mengidentifikasi perilaku yang akan menyesuaikannya dengan situasi mereka.

Relevan dengan pendapat ini Miner (dalam Soetopo, 2010) menyoroti aspek-aspek definisi iklim organisasi sebagai berikut: 1). Iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu, 2). Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi daripada menilainya, 3). Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi, dan (4) Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota.

Iklim organisasi juga akan mempengaruhi tingkat semangat dan sikap yang mana anggota organisasi dapat mengarahkan pada kinerja pekerjaan mereka dan hubungan pribadi seperti dalam pernyataan yang dikemukakan Lussier mengatakan bahwa Iklim yang tidak nyaman akan cenderung menghasilkan kinerja yang rendah, tetapi tidak selalu karena kinerja akan cenderung lebih baik apabila dimensi iklim secara logis konsisten satu sama lain, seperti tanaman, karyawan memerlukan iklim yang baik untuk dapat berkembang.

Bekerja dalam iklim yang nyaman akan dinikmati dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja. (Lussier, 2003).

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disintesis bahwa iklim organisasi adalah suasana lingkungan sekolah yang mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang bersifat fisik dan non fisik yang mempengaruhi sikap dan perilaku guru yang membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dengan indikator: 1). Keadaan lingkungan fisik pendukung pembelajaran; 2). Suasana kerja; 3). Keadaan lingkungan sosial dan; 4). Pelaksanaan sistem manajemen.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian studi korelasional dengan menggunakan metode survey yang terdiri atas dua variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2), serta satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja guru (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan, dengan cara meneliti dan mencari hubungan antara: 1) motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru, 2) iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 3) motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru. Untuk mendapatkan data primer dilapangan digunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam variabel penelitian. Data yang dibutuhkan adalah data mengenai motivasi kerja, iklim organisasi dan produktivitas kerja guru. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor berjumlah 117 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak proporsional (*proportional*

random sampling) teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampel 90 orang. Penelitian dilaksanakan selama 8 bulan terhitung mulai bulan Agustus 2016-Maret 2016. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

N = Besarnya jumlah populasi

n = Besarnya jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan (0,05)

Berdasarkan rumus tersebut di peroleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{117}{1+117(0.05^2)}$$

$$n = 90$$

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y-\hat{Y}_1$) variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) atas variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai L_{hitung} sebesar 0,06 sedangkan nilai L_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 90$ sebesar 0,09. Persyaratan normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan demikian galat baku taksiran ($Y-\hat{Y}_1$) variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) atas variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki data yang berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y-\hat{Y}_2$) variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) atas variabel iklim organisasi (X_2) diperoleh nilai L_{hitung} sebesar 0,07 sedangkan nilai L_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 90$ sebesar 0,09. Persyaratan normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan demikian galat baku taksiran ($Y-\hat{Y}_2$) variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) atas variabel iklim organisasi (X_2) memiliki data yang berdistribusi normal.

Tabel 1
Uji normalitas data dengan menggunakan uji *liliefors*

No	Galat	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
1	$(Y-\hat{Y}_1)$	0,06	0,09	Berdistribusi Normal
2	$(Y-\hat{Y}_2)$	0,07	0,09	Berdistribusi Normal

Syarat Normal $L_{hitung} < L_{tabel}$

Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Persyaratan data homogen adalah apabila nilai χ^2_{hitung} lebih kecil dari χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil perhitungan uji homogenitas variabel produktivitas kerja guru atas variabel motivasi kerja diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 36,34 sedangkan χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan dk = 90-1 sebesar 124,34. Karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kelompok data produktivitas kerja guru atas variabel motivasi kerja berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 78,67$ sedangkan $\chi^2_{tabel} = 124,34$ dengan galat 5%. Persyaratan data tersebut homogen jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Dengan demikian, kelompok skor data Produktivitas Kerja Guru (Y) atas iklim organisai (X^2) berasal dari populasi yang homogen ($\chi^2_{hitung} = 78,67 < 124,34 = \chi^2_{tabel}$).

Tabel 2
Rangkuman Uji Homogenitas Varians Kelompok Data

No	Kelompok data	Dk=k-1	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
1	Y atas X_1	90-1	36,34	124,34	Homogen
2	Y atas X_2	90-1	78,67	124,34	Homogen

Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

1. Hubungan antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y)

Tabel 3
Uji Korelasi Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Guru ($X_1 - Y$)

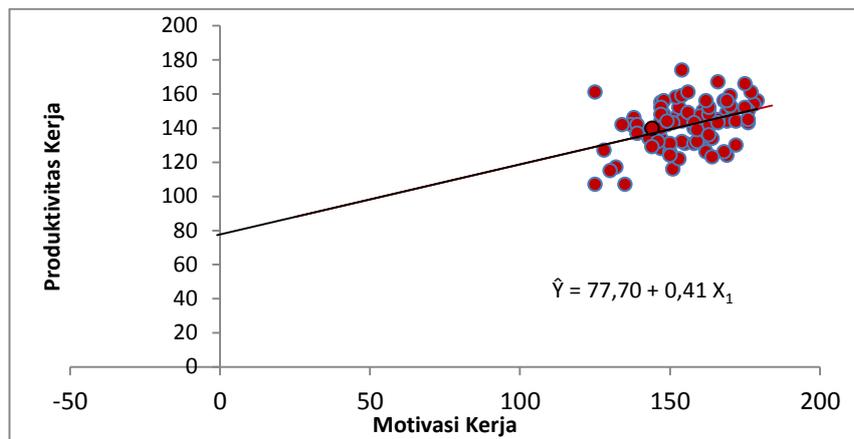
Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	N	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,59	0,35	90	6,93	1,658	2,358	Sangat Signifikan

Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji signifikansi, kekuatan hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1}=0,59$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1}=0,35$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memberi kontribusi sebesar 35% terhadap produktivitas kerja guru, sedangkan 65% produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh konstanta regresi atau $a = 77,70$ dan koefisien regresi atau $b = 0,41$. Sehingga analisis regresi linier sederhana Y atas X_1 menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 77,70 + 0,41X_1$. Uji linearitas dengan uji F dilakukan untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linear atau tidak.



Gambar 1
Diagram Pencar Persamaan Regresi Linier Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Guru

Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

2. Hubungan antara Iklim Organisasi (X₂) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y)

Tabel 4
 Uji Korelasi Iklim Organisasi dan Produktivitas Kerja Guru (X₂ – Y)

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	N	t _{hitung}	t _{tabel}		Kesimpulan
				α = 0,05	α = 0,01	
0,62	0,38	90	7,4	1,658	2,358	Sangat Signifikan

Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji signifikansi, kekuatan hubungan antara Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2}=0,62$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2}=0,38$. Hal ini berarti bahwa Iklim Organisasi memberi kontribusi sebesar

38,% terhadap produktivitas kerja guru, sedangkan 62% Produktivitas Kerja Guru dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji-F, dimana diperoleh F_{hitung} sebesar 2,93 dan F_{tabel} sebesar 1,45 (dk pembilang = 1; dk penyebut = 88; $\alpha = 0,05$) serta F_{tabel} sebesar 1,70 (dk pembilang = 1; dk penyebut = 88; $\alpha = 0,01$). Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi baik $\alpha = 0,05$

maupun $\alpha = 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi r_{y2} sangat signifikan (dalam Sugiyono, 2015: h. 273). Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,4 dan nilai t_{tabel} pada galat 5% sebesar 1,658 dan pada galat 1% sebesar 2,358. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Guru sangat signifikan.

Tabel 5
Uji Signifikansi $X_2 - Y$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel		Ket
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$	
Total	90	1816450					
Koefisien (a)	1	1801153,6	1801154	2,93**			
Regresi (b/a)	1	59,07	59,07		1,45	1,70	Sangat signifikan
Sisa	88	15237,33	173,1515				
Tuna Cocok	41	59,07	1,440732	0,00443 ^{ns}	1,64	2,02	Non Signifikan
Galat	47	15296,4	325,4553				(Linear)

Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

3. Hubungan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANAVA, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 27,46 sedangkan F_{tabel} dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = 88 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ sebesar 1,45 dan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ sebesar 1,70. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 24,71 + 0,29X_1 + 0,52X_2$ dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama. Kekuatan hubungan antara Motivasi Kerja

dan Iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,56$ dan koefisien determinasi $r^2_{y.12} = 0,31$. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama memberi kontribusi sebesar 31% terhadap produktivitas kerja guru, sedangkan 69% produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,34 dan nilai t_{tabel} pada galat 5% sebesar 1,658 dan pada galat 1% sebesar 2,358. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru sangat signifikan.

Tabel 6
Uji Signifikansi Persamaan Regresi Ganda

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
Total	90	15.296,400					
Regresi	2	5.877,377	2.938,689	27,46**	1,45	1,70	Sangat Signifikan
Sisa	88	9.419,023	107,034				

Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

Tabel 7
Uji Korelasi Motivasi Kerja (X_1) Dan Iklim Organisasi (X_2) Secara Bersama-Sama dengan Produktivitas Kerja Guru (Y)

Koefisien korelasi $r_{y,12}$	Koefisien Determinasi $r^2_{y,12}$	dk pembilang	dk penyebut	t_{hitung}	T_{tabel}		Kesimpulan
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
0,56	0.31	2	88	6,34	1,658	2,358	Sangat signifikan

Persyaratan uji taraf signifikansi: $t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial yang pertama diperoleh nilai korelasi parsial antara motivasi kerja (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) di mana iklim organisasi (X_2) dikontrol ($r_{y1.2}$)=0,551. Berdasarkan hasil uji signifikansi, nilai tersebut sangat signifikan karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru di mana variabel iklim organisasi dikontrol.

Selanjutnya, diperoleh nilai korelasi parsial antara iklim organisasi (X_2) dengan produktivitas kerja guru (Y) di mana motivasi kerja (X_1) dikontrol ($r_{y2.1}$)=0,594. Berdasarkan hasil uji signifikansi, nilai tersebut sangat signifikan karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru dimana variabel motivasi kerja dikontrol.

Tabel 8
Uji Korelasi Parsial Antara (X_2) dan (Y), jika X_1 variabel kontrol

Variabel Kontrol	$r_{parsial}$	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_1	0,594	6,88	1,658	2,358	Sangat Signifikan

Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

Tabel 9
Uji Korelasi Parsial Antara (X_1) dan (Y), jika X_2 variabel kontrol

Variabel Kontrol	r_{parsial}	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_2	0,551	5,81	1,658	2,358	Sangat Signifikan

Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Sumber : Sumber : Studi korelasional antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, 2016

1. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat [Sedarmayanti \(2009\)](#) yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penunjang keberhasilan dalam produktivitas kerja guru. Selain itu menurut [Sutrisno \(2010\)](#) produktivitas merupakan hal yang sangat penting, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Salah satu indikator mengukur produktivitas kerja guru adalah semangat kerja (motivasi kerja), dan [Sinungan \(2009\)](#) menjelaskan motivasi adalah sikap mental manusia yang memberikan energi dan dorongan

kegiatan yang mengarah mencapai kepuasan merupakan salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ini berarti motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, sehingga memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Atau dengan kata lain bila motivasi kerja tinggi maka akan berdampak pada tingginya aktivitas yang berhubungan dengan produktivitas kerja guru. Guru melakukan pekerjaan dengan baik, berkualitas, bersemangat, kreatif, penuh harapan baik dan tetap fokus pada aturan akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberi kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru.



Gambar 1

Aktivitas Guru pada Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru
Sumber : Dokumentasi Penelitian, 2016

2. Hubungan Positif Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memberi kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini didukung oleh pendapat Simamora (2004) yang menyatakan bahwa iklim keterbukaan terbentuk bilamana karyawan memiliki keyakinan dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar dan memberikan hasil. Iklim

organisasi semacam itu dianggap sejalan dengan produktivitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Mulyasa (2004) berpendapat bahwa iklim sekolah yang kondusif baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggara pembelajaran yang efektif dan produktif. Ini berarti iklim organisasi yang nyaman berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja guru. Dengan kata lain bahwa iklim organisasi memberi kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru.



Gambar 2

Aktivitas Mengajar Guru

Sumber : Dokumentasi Penelitian, 2016

3. Hubungan Positif Antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian ini membuktikan pentingnya variabel motivasi kerja dan iklim organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru, karena secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberi kontribusi produktivitas kerja guru sementara sisanya merupakan kontribusi faktor lain. Motivasi kerja yang tinggi disertai dengan iklim organisasi kondusif, maka produktivitas kerja guru cenderung meningkat. Sebaliknya jika guru tidak

memiliki motivasi kerja dengan baik dan iklim organisasi rendah, maka produktivitas kerja guru cenderung menurun.

Produktivitas kerja guru berkaitan dengan usaha yang dilakukannya dalam upaya meningkatkan kemampuan profesionalisme melalui berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Guru harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pemikiran Sinungan (2008) mengisyaratkan produktivitas perorangan yang tinggi, yaitu yang memiliki iklim organisasi yang kondusif dan sikap mental (motivasi)

terhadap tugas. Lussier (2003) juga mengatakan bahwa iklim yang tidak nyaman akan cenderung menghasilkan kinerja yang rendah, tetapi tidak selalu karena kinerja akan cenderung lebih baik apabila dimensi iklim secara logis konsisten satu sama lain, seperti tanaman, karyawan memerlukan iklim yang baik untuk dapat berkembang. Bekerja dalam iklim yang nyaman akan dinikmati dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja (Lussier 2003).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif sangat

signifikan antara Motivasi Kerja dengan produktivitas kerja guru, antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja guru, antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini maka untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja pada iklim organisasi.

Penelitian selanjutnya, perlu mengembangkan dimensi dan indikator agar lebih terdapat lebih dalam tentang produktivitas kerja guru dengan variabel yang berbeda sehingga, kajian tentang produktivitas kerja guru semakin lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A, Patnaik B. (2014) Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study The Carrington Rand. *Journal of Social Science*. 1. 1-20.
- Cushway, B, Lodge, D. (2002). *Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasi dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, MA, Mukti A. (2003). *Kapita Selekta Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Hasibuan, MSP. (2003). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, MSP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, I. M. S. (2011). Kontribusi Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Dan Apresiasi Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA PGRI Di Kota Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 2(2).
- Karyana, A. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8(1), 67-83.
- Lussier, R.N. (2003). *Human Relation in Organizations*. New York: McGraw Hill.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 97-111.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Praktik Tindakan Kelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, S. (2015). Pengaruh motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru SMK Saraswati Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1).
- Rohiat. (2009). *Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktek*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bandar Maju.

- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suk Y. S., Sumardi, S., & Putra, K. S. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner dan Efikasi Diri Dengan Produktivitas Kerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 6(2), 646-653.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- 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.
- Winardi, J. (2002). *Motisi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, A. (2013). Produktivitas Kerja Guru Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri Se-Kota Semarang. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 42(2), 107-115.