

**KONTRIBUSI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA ,  
DAN APRESIASI PENDIDIKAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA GURU  
SMA PGRI DI KOTA DENPASAR**

**ARTIKEL**

**Oleh**

**I MADE SUAGUS JAYA  
NIM. 0929031170**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA  
2012**

# KONTRIBUSI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA , DAN APRESIASI PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMA PGRI DI KOTA DENPASAR

## ABSTRAK

Oleh : I Made Suagus Jaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Kontribusi :1) Iklim Organisasi, (2) Motivasi Kerja, (3) Apresiasi Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Guru, (4) Secara bersama-sama antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Apresiasi Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA PGRI di Kota Denpasar, dengan menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Populasi subyek adalah seluruh Guru SMA PGRI di Kota Denpasar yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *Simple Random Sampling* menggunakan tabel Krejcie dan Morgan. Jumlah anggota sampel 72 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan Model Skala Likert dan dianalisis dengan regresi sederhana, ganda, korelasi ganda, dan parsial. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan perangkat lunak SPSS 15.0 for windows.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan (1) Iklim Organisasi, dengan kontribusi 26,1 % dan sumbangan efektif (SE) 18,9 %, (2) Motivasi Kerja, dengan kontribusi 30,3 % dan sumbangan efektif (SE) 13,0 %, (3) Apresiasi Pendidikan, dengan kontribusi 29,8 % dan sumbangan efektif (SE) 21,5 % terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA PGRI di Kota Denpasar, (4) Secara bersama – sama Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Apresiasi Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA PGRI di Kota Denpasar dengan kontribusi 53,3 %.

## ABSTRACT

The objective of the research is to find variables contribution values of; (1) Organization Climates, (2) Works Motivation, (3) Educational Appreciation, (4) all variables together with Teachers Work Productivity of SMA PGRI Denpasar.

This study uses *ex-post facto* approach. Subject population is the all of the teacher SMA PGRI in Denpasar, amounting to 90 people. The sampling technique is simple random sampling using tables of Krejcie and Morgan. Samples obtained 72 people. The data was collected by questionnaire with using Likert Scale Model. Analysis of data used by the simple regression analysis techniques, double correlation, and partial. The entire process of data processing performed by SPSS 15.0 software for windows.

The results of data analysis showed that there have significant contribution : (1) Organizational Climate, with a contribution 26.1%. and contributing effectively (SE) 18.9%, (2) Work Motivation, with contributions 30 , 3%., and contributing effectively (SE) 13.0%, (3) Education Appreciation, with contributions 29,8%, and contributing effectively (SE) 21.5%, (4) Taken together as there are Organizational Climate, Work Motivation and Education Appreciation of Teacher Work Productivity SMA PGRI in Denpasar, with contribution 53.3%.

## 1. Pendahuluan.

Pendidikan pada negara berkembang lebih menekankan pada sistem pendidikan yang responsif terhadap kemajuan yang telah menghasilkan diferensi fungsi yang beraneka ragam. Namun demikian tidak selalu jelas arah dan kegunaannya dalam sinkronisasi konteks yang luas. Sebagai akibatnya muncul tuntutan – tuntutan yang bersifat kuantitatif yang cenderung lebih menonjol seperti hal yang bersifat materi, sementara nilai – nilai moral kemanusiaan, harkat dan martabat kehidupan sebagai tujuan pendidikan yang sebenarnya mulai semakin tersingkirkan. Profesi guru dalam pendidikan sangat berpengaruh terhadap mental siswa dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga profesi guru harus tetap terjaga. Seorang guru dituntut untuk mampu memberikan bimbingan,

dorongan dan mengasuh anak didiknya secara profesional. Pendidikan merupakan suatu wadah yang tepat dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk kesuksesan dan kesinambungan pembangunan nasional. Agar guru dapat bekerja secara efektif, maka seorang Kepala Sekolah harus dapat mengelola organisasinya secara profesional. Dia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dengan iklim kerja yang kondusif. Suasana yang demikian dapat memungkinkan para guru bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu – buru, penuh keakraban dan saling menghargai. Hal itu sesuai dengan yang dikemukakan oleh Schatz ( tanpa tahun : 122 ), yaitu bahwa ,..... iklim kerja organisasi senantiasa mempengaruhi kondisi dasar dan perilaku orang – orang yang ada didalamnya . Kepala Sekolah harus

mampu memberikan rangsangan dan kejuruan dan 2) pendidikan menengah motivasi, sehingga para guru dapat atas. Di Kota Denpasar yang melaksanakan tugas dengan baik, dan merupakan kota besar, keberadaan dapat mengembangkan pendidikan menengah kejuruan dan kemampuannya, terampil dan tekun pendidikan menengah atas didukung dalam melaksanakan pekerjaan, serta oleh lembaga persekolahan Negeri dan bangga terhadap hasil pekerjaannya. Swasta. Secara umum sekolah negeri Guru yang memiliki ciri – ciri tersebut selalu sarat dengan prestasi, baik tergolong guru yang mempunyai siswanya maupun gurunya, sedangkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi sekolah swasta masih minim akan kerja ini sangat penting untuk prestasi. Salah satu lembaga swasta meningkatkan produktivitas kerjanya. yang masih ada dan berkembang Pernyataan ini didukung oleh Winardi ( dengan baik saat ini di Kota Denpasar 2002 : 2 ) yang menyebutkan bahwa adalah Yayasan Pembina Lembaga seorang yang termotivasi akan Pendidikan Guru Republik Indonesia ( melaksanakan upaya substansial, guna YPLP PGRI ) yang memiliki empat menunjang kesatuan produksi satuan sekolah menengah yang masih aktif kerjanya. yaitu SMA PGRI 1 Denpasar, SMA

Lembaga pendidikan formal PGRI 2 Denpasar, SMA PGRI 4 setelah Pendidikan Dasar adalah Denpasar dan SMA PGRI 6 Denpasar. Pendidikan Menengah. Pendidikan Dari keempat SMA tersebut ternyata menengah dibagi lagi menjadi dua semangat kerja para gurunya masih bagian yaitu : 1) Pendidikan menengah kurang yang ditandai dengan

kehadirannya masih kurang dari 90 %, mengerjakan urusan yang lainnya. belum ada guru yang mau dan mampu Terkadang juga muncul kritik dan saran menulis karya tulis ilmiah , dalam dari orang tua siswa, baik yang bersifat proses pembelajaran belum mampu menjatuhkan maupun yang sifatnya menggunakan teknologi komputer membangun. Sementara itu siswa yang dengan baik, dan belum adanya guru dihasilkan atau hasil dari pekerjaan yang berprestasi / sebagai guru teladan yang dihasilkan masih belum memiliki baik ditingkat Kota maupun Nasional, prestasi yang maksimal. Hal ini sementara saat ini guru berprestasi dibuktikan dengan diperolehnya selalu didominasi oleh sekolah Negeri. ranking teratas nilai ujian nasional yang Dalam lingkungan kerjanya belum masih didominasi oleh siswa dari SMA mampu memberikan dan menerima Negeri ( Dinas Pendidikan Pemuda dan kritik terhadap sesamanya, kurang Olah Raga Kota Denpasar , 2010 ) adanya komunikasi dengan penuh Indikasi – indikasi tersebut keakraban, belum mau berdiskusi dan menunjukkan bahwa iklim kerja Guru – bekerjasama dengan sesamanya, guru SMA PGRI di Kota Denpasar kurang mampu memberikan dukungan belum kondusif dan motivasi kerjanya terhadap sesamanya. Hal lain yang juga belum maksimal serta apresiasi muncul adalah masih ada guru yang pendidikan belum sepenuhnya enggan melaksanakan tugas dipahami. Keadaan semacam ini akan pembelajaran pada saat jadwalnya, menyebabkan tingkat produktivitas bahkan ada guru yang meninggalkan kerja Guru juga belum maksimal. kelas pada saat mengajar hanya untuk Dugaan sementara ini perlu dibuktikan

melalui penelitian yaitu apakah benar iklim kerja, motivasi kerja dan apresiasi pendidikan dan produktivitas kerja masih belum maksimal, serta seberapa besar pengaruh iklim kerja, motivasi kerja dan apresiasi pendidikan Guru terhadap produktivitas kerja.

## **2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi, menganalisis dan menyimpulkan hal – hal sebagai berikut :

- a. Kontribusi iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru di SMA PGRI Kota Denpasar.
- b. Kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA PGRI Kota Denpasar.
- c. Kontribusi apresiasi pendidikan terhadap produktivitas kerja guru di SMA PGRI Kota Denpasar.
- d. Kontribusi iklim organisasi, motivasi kerja dan apresiasi

pendidikan terhadap produktivitas kerja guru di SMA PGRI Kota Denpasar.

## **3. Manfaat Penelitian**

Secara garis besar signifikansi dari penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu :

- a. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan wawasan disiplin ilmu pengembangan sumber daya manusia ditinjau dari konsep iklim organisasi, motivasi kerja, apresiasi pendidikan dan produktivitas kerja guru.

b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat ;

- a) Bagi guru : agar menyadari sepenuhnya bahwa : 1) pentingnya iklim organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, 2) pentingnya motivasi

kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, 3) pentingnya apresiasi pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, 4) pentingnya iklim organisasi, motivasi kerja dan apresiasi pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- b) Bagi kepala sekolah : 1) membantu pimpinan untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, 2) memotivasi guru dalam bekerja sehingga tercipta produktivitas kerja yang tinggi; 3) memberikan apresiasi yang positif terhadap pendidikan sehingga menciptakan kenyamanan bagi guru dalam

bekerja untuk terciptanya produktivitas yang tinggi.

- c) Bagi Pengawas : 1) dapat memberikan arahan kepada guru tentang hal – hal yang dapat diperbuat untuk menciptakan produktivitas kerja yang baik, 2) dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah tentang perlunya apresiasi yang positif terhadap guru

- d) Bagi YPLP PGRI Kota Denpasar : 1) sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan terhadap guru dilingkungan persekolahan PGRI, terutama dalam menentukan sistem penggajian, 2) dapat menyadari betapa pentingnya apresiasi yang positif terhadap guru yang profesional.

#### 4. Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian *ex-post facto*, karena gejala yang diselidiki ada secara wajar dan tidak dimanipulasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik “*Simple Random Sampling*”. Dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, sedangkan random yaitu dengan memberi kesempatan kepada semua guru untuk menjadi anggota sampel. Berkenaan dengan penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah Guru – guru yang ada di SMA PGRI Kota Denpasar yang terdiri dari Guru SMA PGRI 1 Denpasar sebanyak 15 orang, Guru SMA PGRI 2 Denpasar sebanyak 30 orang, Guru SMA PGRI 4 Denpasar sebanyak 27 orang, Guru SMA PGRI 6

Denpasar sebanyak 18 orang, dengan jumlah total 90 orang guru.

#### 5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dimaksud adalah menyangkut deskripsi data iklim organisasi, deskripsi data tentang motivasi kerja, deskripsi data apresiasi pendidikan, dan deskripsi data produktivitas kerja guru SMA PGRI di Kota Denpasar.

Secara umum rata-rata skor iklim organisasi guru SMA PGRI Kota Denpasar diperoleh sebesar 107,97 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 110,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan iklim organisasi guru SMA PGRI di Kota Denpasar dapat dikatakan Sedang yakni berada pada rentangan 88 sampai dengan 109,99 dari skor ideal.

Secara umum rata-rata skor motivasi kerja guru SMA PGRI kota



Denpasar 109,57. Hasil ini Kota Denpasar dapat dikatakan sedang, menunjukkan bahwa kecenderungan yakni berada pada rentangan 85,33 motivasi kerja guru SMA PGRI kota sampai dengan 106,66. dari skor ideal.

Denpasar dapat dikatakan Sedang, Berdasarkan hasil analisis dapat yakni berada pada rentangan 88 sampai disimpulkan bahwa terdapat kontribusi dengan 109,99. dari skor ideal. yang signifikan iklim organisasi

Secara umum rata-rata skor terhadap produktivitas kerja guru apresiasi pendidikan guru SMA PGRI melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 44,781$  Kota Denpasar diperoleh sebesar  $+ 0,567X_1$ . dengan kontribusi sebesar 108,46, dengan simpangan baku 26,1%. Dengan kata lain, bahwa (standar deviasi) sebesar 14,94. Hasil semakin baik iklim organisasi, maka ini menunjukkan bahwa kecenderungan semakin baik pula produktivitas kerja apresiasi pendidikan guru SMA PGRI guru. Variabel iklim organisasi Kota Denpasar dapat dikatakan sedang, memberikan sumbangan efektif (SE) yakni berada pada rentangan 88,00 sebesar 18,9% terhadap produktivitas sampai dengan 109,99 dari skor ideal. kerja guru SMA PGRI di Kota Secara umum rata-rata skor Denpasar.

produktivitas kerja guru SMA PGRI di Terdapat hubungan yang Kota Denpasar diperoleh sebesar signifikan motivasi kerja terhadap 106,00 dengan simpangan baku produktivitas kerja guru melalui (standar deviasi) sebesar 11,15. Hasil persamaan regresi  $\hat{Y} = 74,619 +$  ini menunjukkan bahwa kecenderungan  $0,286X_2$  dengan  $F_{hitung} = 30,360$  produktivitas kerja guru SMA PGRI di ( $p < 0,05$ ) dengan kontibusi sebesar

30,3%. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi skor pencapaian motivasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 13,0% terhadap produktivitas kerja guru SMA PGRI Kota Denpasar.

Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan apresiasi pendidikan terhadap produktivitas kerja guru melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 61,805 + 0,407X_3$  dengan  $F_{hitung} = 29,786$  dengan kontribusi sebesar 29,8%. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi skor pencapaian apresiasi pendidikan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru. Variabel apresiasi pendidikan memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 21,5% terhadap produktivitas kerja guru SMA PGRI di Kota Denpasar.

Dengan menggunakan model regresi  $\hat{Y} = 16,625 + 0,409X_1 + 0,123X_2 + 0,293X_3$  dengan  $F_{hitung} = 25,840 > F_{tabel} (\alpha=0,05) = 2,700$  dan ( $p < 0,05$ ) di dapatkan hasil yang signifikan. Berdasarkan analisis dengan menggunakan komputer diperoleh besarnya  $R_{y.123} = 0,730$  dengan  $p < 0,05$ . Ini berarti  $R_{y.123} = 0,730$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama iklim organisasi, motivasi kerja, dan apresiasi pendidikan terhadap produktivitas kerja guru SMA PGRI di Kota Denpasar.

Dari hasil analisis terlihat bahwa secara normatif produktivitas kerja guru SMA PGRI di Kota Denpasar berada pada kategori sedang, yakni berada pada rentangan 85,33 sampai dengan 106,66. dari skor ideal, dengan rata-rata sebesar 106,00 dan simpangan baku sebesar 11,15.

Produktivitas Kerja Guru dalam samping itu, kurangnya sarana penelitian ini diartikan sebagai prasarana pembelajaran yang dimiliki gambaran tentang hasil kerja seorang oleh SMA PGRI di Kota Denpasar guru dalam kemampuan mengelola dan tidak dapat menumbuhkan inisiatif guru kemampuan melaksanakan tugas dalam merancang pembelajaran yang pendidikan dan pengajaran yang inovatif, yang dapat meningkatkan diemban, didasarkan atas tanggung produktivitas kerja guru. Di samping itu jawab profesi yang dimiliki, sesuai pula perhatian dari pemerintah pusat dengan ukuran yang berlaku bagi maupun daerah saat ini untuk dunia pekerjaannya. Produktivitas Kerja pendidikan dan kesejahteraan guru bagi Guru, menurut Swasto (1996) sekolah swasta masih kurang merupakan tindakan-tindakan atau diperhatikan dengan baik.. Demikian pelaksanaan tugas yang dilaksanakan juga komunikasi yang belum optimal oleh seseorang yang telah diselesaikan antar guru, kepala sekolah, pegawai dalam kurun waktu tertentu dan dapat maupun siswa belum terlaksana dengan diukur. baik.

Sedangnya produktivitas kerja Demikian pula tentang iklim guru SMA PGRI di Kota Denpasar organisasi dari analisis secara normatif yang sesuai dengan hasil penelitian, terlihat bahwa iklim organisasi SMA juga dibuktikan melalui data empirik PGRI di Kota Denpasar berada pada yaitu berupa masih minimnya prestasi- kategori sedang, pada rentangan 88 prestasi yang diperoleh secara sampai dengan 109,9 dengan rata-rata akademik dan non akademik. Di

sebesar 107,97 simpangan baku mencapai tujuan pendidikan, baik sebesar 10,05. secara nasional maupun kelembagaan

Iklm kerja adalah hasil dari sekolah itu sendiri. Jenis kegiatan yang proses belajar, Fitri (2008 : 1), dilakukan sekolah sangat menentukan menjelaskan bahwa dua model proses teknik dan cara pencapaian tujuan. Oleh belajar tersebut belangsung. Pertama, karena itu, proses terbentuknya iklim model trauma. Dalam model ini para kerja sekolah dipengaruhi oleh kepala anggota organisasi belajar untuk sekolah, lingkungan, dan jenis kegiatan mengatasi ancaman dengan munculnya organisasi.

mekanisme pertahanan. Kedua, model Sedangkan Iklim Organisasi imbalan positif. Dalam model ini segala SMA PGRI di Kota Denpasar, tidak sesuatu yang tampak dan berfungsi terlepas dari tingkat pendidikan dan menjadi tersimpan dan mengendap. pengalaman-pengalaman kepala Pembelajaran terjadi ketika anggota sekolah dalam memenejemen organisasi beradaptasi dan mengatasi bawahannya.

tekanan dari luar sehingga mereka Sesuai dengan pendapat berhasil mengembangkan pendekatan tersebut, bahwa pengalaman dan atau mekanisme untuk menangani tingkat pengetahuan Kepala Sekolah organisasi mereka. Kepala sekolah dan SMA PGRI di Kota Denpasar masih lingkungan sekolah sangat berpengaruh perlu dimaksimalkan, peranan terhadap iklim kerja dalam lingkungan sekolah dan sekitarnya juga mempertahankan kelangsungan hidup perlu ditingkatkan sehingga akan sekolah sehingga sekolah dapat menjadikan iklim sekolah meningkat.

Temuan lain yang diperoleh dengan giat dan konsekuen dalam dalam penelitian ini adalah motivasi mencapai tujuan pembelajaran yang kerja guru SMA PGRI di Kota telah ditetapkan. Motivasi kerja Denpasar, secara normatif berada pada tergantung pada hubungan antara kategori sedang, yakni berada pada harapan dan realitas.

rentangan 88 sampai dengan 109,9 dari Sedangkan untuk apresiasi skor ideal, dengan rata-rata sebesar pendidikan dari hasil analisis 109,57 simpangan baku sebesar 21,40. didapatkan secara normatif berada pada

Sedangnya motivasi kerja guru kategori sedang, yaitu berada pada SMA PGRI di Kota Denpasar, rentangan 88 sampai dengan 109,9 menunjukkan bahwa tidak semata-mata dengan rata-rata skor sebesar 108,46, guru bekerja karena nafkah tetapi juga simpangan baku sebesar 14,94. rasa tanggung jawab akan profesinya Apresiasi berasal dari bahasa Inggris, yang dilaksanakan sebagai panggilan *appreciation* yang berarti penghargaan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa yang positif Schuman ( 2007 : 18 ). motivasi kerja yang baik perlu Sedangkan pengertian apresiasi adalah dipertahankan dan dibina secara kegiatan mengenali, menilai, dan kontinuitas, karena motivasi kerja menghargai bobot atau nilai suatu adalah suatu kondisi rohaniah dan pekerjaan. Biasanya apresiasi berupa perilaku individu kepala sekolah dan hal yang positif tetapi juga bisa yang guru yang dapat menimbulkan negatif. Apresiasi terbagi menjadi 3, kesenangan yang mendalam pada diri yaitu : kritik, pujian, dan saran. Dan guru itu sendiri untuk dapat bekerja yang menjadi sasaran dalam kegiatan

apresiasi adalah nilai suatu karya . Secara umum kritik berarti mengamati, membandingkan, dan mempertimbangkan. Tetapi dalam memberikan apresiasi, tidak boleh mendasarkan pada suatu ikatan teman atau pemaksaan. Pemberian apresiasi harus dengan setulus hati dan menurut penilaian aspek umum.

## 6. Penutup

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial jenjang pertama, kedua dan ketiga ditemukan sebagai berikut:

- a. Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas Kerja Guru (Y) dengan mengendalikan Moral motivasi kerja ( $X_2$ ) dan apresiasi pendidikan ( $X_3$ ) ( $r_{1y-23}=0,446$   $p<0,05$  dengan determinasi parsial 19,89 %
- b. Terdapat kontribusi yang signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas Kerja Guru (Y) dengan mengendalikan iklim organisasi ( $X_1$ ) dan apresiasi pendidikan ( $X_3$ ) ( $r_{2y-13}$

= 0,277 dengan determinasi parsial 7,67 %.

- c. Terdapat kontribusi yang signifikan antara apresiasi pendidikan ( $X_3$ ) terhadap produktivitas Kerja Guru (Y) dengan mengendalikan iklim organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) ( $r_{3y-12} = 0,458$  dengan determinasi parsial 20,97 %
- d. Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan apresiasi pendidikan ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan kontribusi 53,3 %.

Dari data hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa, iklim organisasi, motivasi kerja dan apresiasi pendidikan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA PGRI di Kota Denpasar, baik secara terpisah maupun simultan.

Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan Produktivitas Kerja Guru SMA PGRI di Kota Denpasar. Hal ini terlihat bahwa iklim organisasi memberikan

kontribusi sebesar 26,1 %, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 30,3 % dan apresiasi pendidikan memberikan kontribusi sebesar 29,8 %. Dari ketiga variabel bebas tersebut nampaknya motivasi kerja yang memberikan kontribusi yang paling besar artinya motivasi kerja merupakan prediktor yang paling dominan dalam menumbuhkan tingkat produktivitas kerja guru SMA PGRI di Kota Denpasar. Ini menunjukkan bahwa guru di Sekolah Menengah Atas PGRI di Kota Denpasar telah memiliki motivasi kerja yang cukup dalam menjalankan tugas pokok keguruan dan kependidikannya dan sudah barang tentu mendapatkan perhatian serta dukungan dari semua pihak baik dari kepala sekolah dengan sistem manajemennya, komite sekolah dan bahkan termasuk juga dukungan dari Yayasan PGRI Kota Denpasar akan dukungan untuk meningkatkan kesejahteraan guru di lingkungan YPLP PGRI Kota Denpasar

Walaupun hasil penelitian menunjukkan seperti di atas, namun sangat diharapkan pada semua komponen yang terkait mulai dari kepala sekolah, guru dan pegawai

jangan berpuas diri, hendaknya terus diupayakan untuk meningkatkan diri dengan melakukan pengembangan diri demi terwujudnya mutu pendidikan yang lebih berkualitas demikian juga dukungan masyarakat (komite), Yayasan PGRI dan Pemerintah untuk lebih meningkatkan dukungan selain melalui penghargaan atas prestasi kerja guru berupa apresiasi yang positif juga sarana prasarana dalam penunjang pendidikan, sehingga lebih dapat mengefektifitaskan pelayanan pendidikan khususnya di Kota Denpasar.

### **Daftar Pustaka**

- Adam I. Indrawijaya. 1986. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar baru Algesindo.
- Aminuddin. 2000. *Pengantar Apresiasi Karya Sastra*. Bandung. PT. Sinar Baru Algesindo.
- Arep, I dan Tanjung H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Dasar – dasar Evaluasi Pendidikan ( edisi revisi )* Jakarta : Bumi Akasara
- Candiasa I Made. 2004. *Statistik Multivariat*. Singaraja : Unit

- Penerbit IKIP Negeri Singaraja. *Kependidikan*. Bandung : Program Pasca Sarjana IKIP Bandung
- Dale, Timpe. A. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta : PT Gramedia. Margono, S. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Renika Cipta
- Freemont, E. Kast dan Rosenzweig, E.james. 2002. *Organisasi dan Manajemen, Edisi keempat*. Jakarta : Bumi Aksara Mataheru, F. 1985. *Motivasi Berprestasi*. Malang : Pusat Penerbitan IKIP Malang
- Hoy, Wayne K, and Miskel Cecil G. 2001. *Educational Administration*. Mc Graw Hill : New York. Moh. Pabundu Tika. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya manusia – Cara Praktis Mendeteksi Dimensi – dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta : Pt Gramedia Pustaka Utama. Muchdarsyah, S. 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Likert, Resis. 1961. *New Pattern Of Management*. New York : Mc Graw – Hill Book Company Inc. Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala sekolah Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Likert, Resis. 1991. *Organisaasi manusia Nilai dan Manajemen*. Terj. P. Suratno. Jakarta : Erlangga Nawawi, Hadari. 1997. *Administrasi Personil Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja* . Jakarta : CV Haji Masagung
- Mali, Paul. 1976. *Improving Total Productivity, MBO Strategis For Bussniss Government and Not for Provil Organizations*. Trono, John Wiley & Sons. New York : Chucester , Brisbane. Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Bandung : Program Pasca Sarjana IKIP Bandung Nurdin, Muhamad. 2004. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta : Priskasophhie.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16-17 dan 18 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Guru dan sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan*. Jakarta : CV Mini Jaya Abadi.



- Peraturan Pemerintah republic Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar nasional Pendidikan.* Jakarta : Tamita Utama
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel – variable Penelitian.* Bandung : Alfabeta
- Riduwan. 2009. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian, Pengantar Prof Dr. Buchari Alma.* Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 1997. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika. Edisi 6.* Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian administrasi.* Bandung : Alfabeta
- Supardi dan Anwar., Syaiful. 2002. *Dasar – dasar Prilaku Organisasi.* Yogyakarta : Ull Press.
- Suroto. 1989. *Apresiasi Sastra Indonesia.* Jakarta. Erlangga
- Sutermeister, Robert A. 1976. *People and Produktivity,* New York : Mc Graw Hill Book Company
- Tarigan, Henry Guntur. *Dasar – dasar Psikosastra.* Bandung : Angkasa.
- Teeuw, A. 1984. *Sastra dan Ilmu Pengantar Teori Sastra.* Jakarta. PT. Dunia Pustaka Jaya
- Thoha, Miftah. 1999. *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta : Erlangga.
- Undang – Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional.*
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winkel, Ws. 1984. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar.* Jakarta : Gramedia
- Wawan A. dan Dewi M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, dan Prilaku Manusia.* Yogyakarta. Nuha Medika
- ....., 2011. *Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.* Singaraja : PPs Undiksha