



Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru Sekolah Dasar

Dwi Hestianingtias^{1✉}, Yayat Ruhiat², Nandang Faturohman³

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia^{1,2,3}

E-mail : dwihestianingtias@yahoo.com¹, yruhiat@untirta.ac.id², nandangfaturohman@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh suasana kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang relevan dengan produktivitas guru. Guru yang puas dengan pekerjaannya memberikan produktivitas yang lebih tinggi. Studi ini memberikan kontribusi untuk pekerjaan saat ini di bidang ini dengan menyelidiki tanggapan dari 68 pelanggan guru mereka dari industri jasa (pendidikan dasar) untuk menentukan aspek tertentu dari kepuasan kerja karyawan yang memiliki pengaruh terbesar pada produktivitas guru. Sebagian besar penelitian lain dari jenis ini telah menganalisis data, sedangkan penelitian ini menggunakan data guru. Model ini juga mencakup analisis iklim kerja dan kepuasan kerja yang belum pernah terjadi sebelumnya terhadap produktivitas guru. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara iklim kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas guru. Hal ini disimpulkan dengan hasil perhitungan $r_{y12} = 0,655$ yang dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda $= 144,316 + 0,100X_1 + 0,121X_2$. Sedangkan koefisien determinasinya adalah 42,9. Disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas guru.

Kata Kunci: Iklim, kepuasan kerja, produktifitas guru.

Abstract

This study shows that the influence of work atmosphere and job satisfaction is factors that are relevant to teacher productivity. Teachers who are satisfied with their work deliver higher productivity. This study contributes to current work in this area by: investigating the responses of 68 of their customer teachers from a service industry (primary education) to determine which particular aspect of employee job satisfaction has the greatest influence on teacher productivity. Most other studies of this type have analyzed data, while this study used teacher data. The model also includes an unprecedented analysis of work climate and job satisfaction on teacher productivity. The results of the study concluded that there was an influence between work climate and job satisfaction together with teacher productivity. This is concluded with the results of the calculation $r_{y12} = 0.655$ which is expressed in the multiple linear regression equation $= 144.316 + 0.100X_1 + 0.121X_2$. While the coefficient of determination is 42.9. It is concluded that work climate has a significant influence on teacher productivity and job satisfaction. The results shows that work climate and job satisfaction have more effect on teacher productivity.

Keywords: *atmosphere, job satisfaction, teacher productivity*

Copyright (c) 2022 Dwi Hestianingtias, Yayat Ruhiat, Nandang Faturohman

✉ Corresponding author

Email : dwihestianingtias@yahoo.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2753>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan peran, serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja ini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Produktivitas guru adalah hasil yang dibuat seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Iklim kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu titik fokus dari beberapa penelitian dan menarik perhatian para sarjana dan peneliti sampai sekarang. Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam meraih kemenangan dalam persaingan global yang sangat kompetitif di berbagai bidang. Produktivitas yang tinggi tidak muncul begitu saja tanpa adanya kebijakan strategis yang tepat dan terintegritas dari pihak manajemen (Liando, 2019: 34).

Definisi kepuasan kerja mencakup perasaan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas seorang terhadap pekerjaannya secara umum atau perasaan puas/tidak puas terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerjanya, (Said, L. R., & Mangkurat, 2020: 60). Iklim kerja dan Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam setiap lingkungan kerja yang dapat membawa keberhasilan di tempat kerja manapun. Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang memperjelas tingkat perasaan individu terkait dengan pekerjaannya. Produktivitas yang tinggi tidak muncul begitu saja tanpa adanya kebijakan strategi yang tepat dan terintegritas dari pihak manajemen (Liando, 2019:31).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru sekolah dasar dalam pembelajaran di Kecamatan Serang Kota Serang, yang secara khusus untuk menganalisis: (1) lingkungan sekolah, visi dan misi sekolah, dukungan pimpinan dalam melaksanakan pembelajaran, dan pengembangan kurikulum yang dilakukan di sekolah, (2) ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran, kompetensi SDM, kualifikasi pendidikan dan pengetahuan guru dalam pembelajaran, (3) kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, (4) kinerja guru dalam pembelajaran yaitu hasil belajar siswa. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru bahasa Indonesia kelas tinggi Sekolah Dasar di Kecamatan Serang Kota Serang yang berjumlah 104 orang. Sampel yang diambil berjumlah 25 orang dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan pedoman observasi, tes, angket dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis diskriptif kuantitatif. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Kinerja Guru Sekolah Dasar dalam Pembelajaran di Kecamatan Serang Kota Serang mencapai kategori baik dengan perolehan nilai 60,69%. Hal ini didukung dengan temuan dari: 1) Komponen context sebesar 68% dengan kategori baik. 2) Komponen input sebesar 62,6% dengan kategori baik 3) Komponen process sebesar 52,5% dengan kategori cukup, 4) Komponen product; sebesar 59,68 kategori cukup, (Diah Mustika Wardani, Herpratiwi, 2020 : 23). Penelitian lain yang menggunakan metode pengumpulan data kualitatif (SUCITRA, 2020 : 3). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Binjai. Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan institusi pendidikan jenjang paling dasar yang merupakan lanjutan dari tingkat Raudhatul Athfal (RA) ataupun Taman Kanak (TK) pada pendidikan formal di Indonesia yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Permasalahan penelitian ini apakah secara parsial dan simultan motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 35 guru, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa serempak nilai Fhitung sebesar 44,339 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena Fhitung 44,339 > Ftabel 2,92 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji variabel motivasi kerja nilai thitung 4,430 > ttabel 1,697 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji variabel etos kerja nilai thitung 4,970 > ttabel 1,697 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan dari etos kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji variabel disiplin kerja nilai thitung $2,200 > t_{tabel} 1,697$ dengan signifikan $0,035 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan adjusted R square sebesar 0,793 hal ini berarti 79,3% variasi produktivitas kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 79,3\% = 20,7\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya Kata Kunci : Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja , kinerja guru dalam penilaian hasil belajar, juga kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya tugas untuk mendapatkan kinerja yang baik. Dengan demikian, kualitas pendidikan akan lebih baik di masa depan, (Mas Ning Zahroh, 2019: 5).

Berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan dengan kepala sekolah dan guru di SD N Serang 20, SD N Serang 4, SD N Serang 16, dan SD Serang 8, terdapat permasalahan dari segi produktivitas guru yang belum maksimal. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus yang dibuat oleh sebagian guru masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik yang diajarnya. Produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan Sistem kerja hari ini lebih efektif dan efisien dari pada pola dan sistem kerja masa lalu serta keluaran yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas dari pada keluaran saat ini, (Sudarwan Danim, 2012 : 148).

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini, (SUCITRA, 2020 : 12). Produktivitas kerja guru adalah keberhasilan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mencapai kualitas hasil pembelajaran yang diharapkan, (Wahyuni, W., Entang, M., & Herfina, 2019: 726). Produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk jangka waktu tertentu (Andhini, 2017:1689). Produktivitas itu merupakan sebuah ukuran efisiensi seseorang, bisa juga efisiensi mesin atau sistem dalam mengubah input menjadi output, (MRA Media, 2020:58).

Istilah “iklim” disini merupakan kiasan (metafora). Menurut (Rahsel, 2016: 213). Pengertian iklim kerja dapat diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Menurut (Khun-Inkeeree et al., 2021:567) *A positive climate will elevate the valuable process of teaching and learning between teachers and students*. Iklim kerja organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan (Carudin, 2011:212). Iklim kerja merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja suatu organisasi melakukan pekerjaannya dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat, akan tetapi ada dan dapat dirasakan oleh pegawai. Iklim kerja dapat diciptakan oleh pimpinan didalam menjalankan organisasi dan keberadaannya sangat mempengaruhi pegawai didalam bekerja, sehingga bisa merespon secara negative atau positif oleh pegawai tergantung kepada pimpinan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dari organisasi untuk menumbuhkan kembangkan kreatifitas pegawai didalam bekerja (Rahsel, 2016:213).

Perasaan dan sikap positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya. Namun, individu dengan tingkat kepuasan yang tinggi dapat menyebabkan sikap positif dan tingkat kepuasan yang rendah dapat menyebabkan sikap negatif di tempat kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dianggap penting bagi individu untuk meningkatkan kinerjanya dan bagi organisasi untuk meraih kesuksesan. Sekolah dapat mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru, seperti; *health center, profit sharing, dan teacher sponsored child care* (Sunarsi, 2020:36). Menurut (Mahri et al., 2018:126). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya perseorangan atau individu. Masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Waqas et al., 2014:141) *Job satisfaction is a new term, which tells that how much any person is satisfied and contented with their job*.

Lingkungan kerja yang nyaman yang nyaman dapat memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai menyukai lingkungan fisik yang nyaman, dan fasilitas yang memadai (Mahri et al., 2018 : 126). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, (Indrasari, 2017:85). Ada beberapa pendekatan dasar untuk menilai kepuasan kerja mengurai beberapa cara mengukur kepuasan kerja antara lain: 1. Rating Scales 2. Wawancara 3. Critical Insiden, (Akbar Abadi, 2019:130).

METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD gugus 2 Kecamatan Serang survei item guru sebanyak 68 guru. Digunakan metode statistic. Statistik adalah ilmu yang mempelajari tentang mengumpulkan data, mendeskripsikan data, menganalisis data dan menarik kesimpulan untuk membuat suatu keputusan (Achi Rinaldi, Novalia, 2020 : 34). Statistika adalah ilmu yang berkaitan dengan pengumpulan, penataan, penyajian, analisis, dan interpretasi data menjadi informasi untuk membantu pengambilan keputusan yang efektif (Tri Hidayati, Ita Handayani, 2019:52). Data statistik yang diharapkan adalah data yang dapat dipercaya. Untuk itu pada proses pengumpulan data harus memperhatikan obyek penelitian, cara pengumpulan data dan tujuan pengumpulan data (R Lies Maria Hamzah, Imam awaludin, 2016:41).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian tentang: deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan hasil penelitian. Hal tersebut merupakan laporan hasil penelitian tentang pengaruh antara Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Guru SD gugus 2 kecamatan serang di lingkungan Kota Serang

Tabel 1. Hasil Uji Iklim Kerja(X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardize d Items	N of Items
,967	,967	20

Sumber: Output SPSS

Untuk hasil uji Iklim memperhatikan tabel Reabilitas Statistik Data Reliabel apabila hasil Cronbach Alpha > 0,60. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa cronbach's Alpha dari 20 item untuk variable X1 (Insentif) sebesar 0,967. Karena cronbach's Alpha 0,967 > 0,60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa ke 20 item pertanyaan dalam angket untuk variabel X1 (Iklim Kerja) adalah reliable atau konsisten dan memiliki reliabilitas sempurna.

Tabel 2. Hasil Uji Kepuasan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardize d Items	N of Items
,978	,978	10

Sumber: Output SPSS

Untuk hasil uji memperhatikan tabel Reabilitas Statistik Data Reliabel apabila hasil Cronbach Alpha > 0,60. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa cronbach's Alpha dari 10 item untuk variable X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,978. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa ke 10 item pertanyaan dalam angket untuk variabel X2 (Kepuasan Kerja) adalah reliable atau konsisten dan memiliki reliabilitas sempurna.

Tabel 3. Hasil Uji variable Produktifitas Guru(Y)

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardize d Items	N of Items
,967	,967	15

Sumber: Output SPSS

Untuk hasil uji memperhatikan tabel Reabilitas Statistik Data Reliabel apabila hasil Cronbach Alpha > 0,60. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa cronbach's Alpha dari 10 item untuk variable Y (Produktifitas Guru) sebesar 0,967. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa ke 15 item pertanyaan dalam angket untuk variabel Y (Produktifitas Guru) adalah reliable atau konsisten dan memiliki reliabilitas sempurna.

Data variabel penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik korelasi sederhana dan ganda harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

Tabel 4. ANOVA(b)

Mo del		Sum of Square s	df	Mean Squar e	F	g.
1	Regres sion	140475,355	5	28095,071	22,944	,000(a)
	Residu al	115101,591	3	1224,485		
	Total	255576,946	8			

Untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas pasangan Y atas X1 dan Y atas X2. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Lilifort.

Tujuan pengujian normalitas sampling yaitu untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling dari galat taksiran sampel mendekati atau mengikuiti normalitas populasi. Keadaan sampling yang normal penting karena merupakan persyaratan penggunaan statistik untuk pengujian hipotesis. Adapun hipotesis statistik dalam uji normalitas ini adalah: (1) Ho: galat taksiran data populasi berdistribusi normal, (2) Hi: galat taksiran data populasi tidak berdistribusi normal.

Kriteria yang digunakan sesuai dengan hipotesis di atas, adalah menolak hipotesis nol, jika nilai Lhitung melebihi Ltabel yang berarti populasi tidak berdistribusi normal, dan menerima hipotesis nol jika nilai Lhitung lebih kecil dari Ltabel yang berarti populasi berdistribusi normal.

Berdasarkan analisis statistik dengan melakukan uji normalitas yang dilakukan terhadap 68 responden meliputi variabel Iklim Kerjadan Kepuasan Kerja, ternyata hipotesis nol diterima yaitu populasi berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi normal. Hasil uji normalitas galat taksiran tertera pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji X1 dan X 2 terhadap Y

No	Galat	N	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
	Taksiran Regresi Y Atas X				
1.	Iklim Kerja (X_1)	6	0,10	0.1143	Normal
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	6	0,10	0.1283	
		8	6	34	

Keterangan: $\alpha = 5\%$

Hasil uji merupakan uji persyaratan yang harus dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah varians populasi homogen atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan hasil uji varians menunjukkan bahwa data skor variabel Produktifitas Guru(Y) terhadap variabel Iklim Kerja (X_1) menghasilkan X^2_{hitung} sebesar 12,255 sedangkan X^2_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan dk 31 adalah 55,8. Ini berarti H_0 yang menyatakan tidak terdapat varians antara kelompok, gagal ditolak karena varians populasi antara kelompok sama atau homogeny.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis variabel Produktifitas Guru(Y) terhadap Kepuasan Kerja (X_2), diperoleh X^2_{hitung} sebesar 13,78, sedangkan X^2_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan dk 53 adalah 54,7. Ini berarti H_0 yang menyatakan tidak terdapat variansi antar kelompok sama atau homogen. Secara sederhana rangkuman hasil perhitungan hasil uji varians Y atas X_1 dan varians Y atas X_2 terdapat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Varians X1 dan X2 terhadap Y

No	Variabel Yang di Uji	N	Dk	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Keputusan
1	Varians Y atas X_1	68	31	12,255	55,8	Homogen
2	Varians Y atas X_2	68	53	13,780	54,7	Homogen

Berdasarkan uji linearitas data Y atas X_1 , diperoleh F_{hitung} sebesar 1,59. Jika dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan dk (30,24) = 1,89. Dengan demikian H_0 diterima karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($1,59 < 1,89$)... Jadi H_0 diterima jika perhitungan di atas disusun dalam tabel anova maka diperoleh gambaran sebagai berikut :

Tabel 1.7. Anova Y Atas X1

Sumber Variansi	K	JK	RJK	F_h	F_t 0,05
Total	8	1767972			
Regresi (a)		1767480.067	1767480.07		
Regresi (b/a)	6	161.7706667	161.770667	28.418412**	
Residu		330.1626667	5.69245977		
Tuna cocok	0	228.6626667	6.72537255	1.5902359 ^{ns}	1,89
Kekeliruan	4	101.5	4.22916667		

Keterangan:

- ** : Signifikan
- ns : Non Signifikan
- Jk : Jumlah Kuadrat
- dk : derajat kebebasan
- KT : Kuadrat Tengah

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa regresi linear Y atas X1 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 152,597 + 0,128 X_1$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi linear Y atas X1 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 152,597 + 0,128 X_1$ adalah berarti, karena probabilitas pada uji t sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi signifikan. Hal ini berarti Iklim Kerja memang mempengaruhi produktivitas Guru.

Untuk melihat pengaruh antara Iklim Kerja dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas Guru. Hasil perhitungan diperoleh nilai $r_{y1.2}$ sebesar 0,3652. Karena nilai probabilitasnya sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian koefisien parsial dinyatakan signifikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Iklim Kerja dengan Produktivitas guru, hal ini dibuktikan dengan nilai $r_{y1} = 0,57$ yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 152,597 + 0,128X_1$ dan koefisien determinasi sebesar 0,33. Sehingga dapat diartikan Iklim Kerja dengan Produktivitas Guru mempunyai pengaruh sebesar 33 %. parsial diperoleh yaitu antara X1 dengan Y dalam keadaan konstan adalah sebesar 0,36 artinya Iklim Kerja akan meningkat sebesar 33 % terhadap Produktivitas Guru sebesar 36 %. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil perhitungan statistik pengaruh Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Guru sebesar $r_{y2} = 0,584$ dan bentuk pengaruh tersebut dalam persamaan regresi linear $\hat{Y} = 148,066 + 0,153X_2$. Sedangkan koefisien determinasi sebesar r^2_{y1} sebesar 0,341. Hal ini dibuktikan tingkat Produktivitas Guru .

DAFTAR PUSTAKA

- Achi Rinaldi, Novalia, M. S. (2020). *Statistika Inferensial* (1 ed.). PT Penerbit IPB Press.
- Akbar Abadi. (2019). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Andhini, N. F. (2017). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Alvians Energi Jaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Carudin. (2011). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (Studi Deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri se- Kabupaten Indramayu)*. 2, 212–222.
- Diah Mustika Wardani, Herpratiwi, S. (2020). EVALUASI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DALAM PEMBELAJARAN DI KECAMATAN NATAR KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. <https://media.neliti.com/media/publications/193806-ID-evaluasi-kinerja-guru-sekolah-dasar-dala.pdf>.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Khun-Inkeeree, H., Mohd Yaakob, M. F., WanHanafi, W. R., Yusof, M. R., & Omar-Fauzee, M. S. (2021). Working on primary school teachers' preconceptions of organizational climate and job satisfaction.

- 4055 *Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru Sekolah Dasar – Dwi Hestianingtias, Yayat Ruhiat, Nandang Faturohman*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2753>
- International Journal of Instruction*, 14(3), 567–582. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a>
- Liando, M. A. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepercayaan Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Kota Tomohon. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i2.205>
- Mahri, N., Widjajanta, B., & Sumiyati, S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(2), 126–141. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i2.14262>
- Mas Ning Zahroh. (2019). EVALUASI KINERJA GURU DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI YAYASAN AL KENANIYAH JAKARTA TIMUR. <https://media.neliti.com/media/publications/112459-ID-evaluasi-kinerja-guru-dalam-peningkatan.pdf>.
- MRA Media. (2020). *Bagaimana cara menjaga Produktivitas Kerja?* (1 ed.).
- R Lies Maria Hamzah, Imam awaludin, E. M. (2016). *Pengantar Statistika Ekonomi* (1 ed.). CV. Anugrah Utama Raharja (AURA).
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 213. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Said, L. R., & Mangkurat, U. L. (2020). *Analisis dan Indikator Kepuasan Kerja*. September.
- SUCITRA. (2020). *Pengaruh Mouyasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Guru pada Instansi Pendidikan*. 1–119.
- Sudarwan Danim. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Kencana.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*.
- Tri Hidayati, Ita Handayani, I. H. (2019). (2019). *Statistika Dasar*. CV. Pena Persada.
- Wahyuni, W., Entang, M., & Herfina, H. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 725–730. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.957>
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., Aftab Ali, M., & Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 141–161. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6095>