

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN

Alung Mutia Dayanti

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
alungmutiad@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman sebanyak 23 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas menggunakan analisis faktor dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Metode analisis yang digunakan adalah regresi ganda. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan tingkat pendidikan dan iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja sebesar 58,1%, sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Iklim Kerja.

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCES OF ECONOMICS TEACHERS AT PUBLIC SHSS IN SLEMAN REGENCY

Abstract: This study aimed to find out the effect of work discipline on the performances, education levels and work atmospheres on the performances of teachers. The research variables were work discipline, education levels, and work atmospheres. The research population comprised economics teachers at SHSs in Sleman Regency with a total of 23 teachers. The data were collected through a questionnaire and documentation. The validity was assessed by factor analysis and the reliability by the Cronbach's Alpha. The data analysis technique was multiple regression. The results of the study were as follows there was effect simultan of discipline, educational levels, work atmospheres on the performances of teachers. There was a positive effect of discipline on the performances of teachers, and educational levels, work atmospheres there was no effect on the performances of teachers. The teachers' performances were affected by work discipline, educational levels, and work atmospheres by 58.1%, and the remaining 47.9% was affected by other variables not under study.

Keywords: Teachers' Performances, Work Discipline, Education Levels, Work Atmospheres

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Melalui pendidikan seseorang dapat membantu memajukan suatu bangsa. Maju tidaknya bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan di negara tersebut. Guru sebagai tenaga pendidik diharapkan mampu membawa generasi penerus bangsa untuk dapat tumbuh dengan intelektual dan keterampilan yang baik, sehingga dapat menghasilkan lulusan (*output*) yang berkualitas dan berdaya saing khususnya dalam menghadapi persaingan global. *Output* pendidikan tidak terlepas dari kinerja seorang guru. Menurut Barnawi & Arifin (2014: 13), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan untuk mengetahui keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas. Kinerja guru yang baik diyakini dapat menghasilkan *output* yang baik dan begitu juga sebaliknya, untuk itu kinerja guru sangatlah penting bagi penentu keberhasilan pendidikan yang sudah menjadi tujuan pendidikan nasional seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mengukur kinerja guru diperlukan sebuah alat pengukur kinerja guru. Saat ini pemerintah sedang menjalankan suatu program untuk meningkatkan harkat dan martabat guru, serta memberikan jaminan mutu layanan pendidikan sesuai amanat Undang-Undang Guru dan Dosen yaitu dengan adanya Uji Kompetensi Guru (UKG). Menurut Mulyasa (2013: 55) melalui UKG diharapkan diperoleh gambaran dan pemetaan terhadap kompetensi serta kinerja guru sebagai dasar untuk melakukan pembinaan agar guru dan tenaga kependidikan lainnya dapat memenuhi standar pelayanan minimal (SPM).

Berdasarkan hasil UKG 2015 yang mencakup nilai pedagogik dan nilai profesional, kompetensi yang dimiliki oleh guru di Indonesia dapat dikatakan belum cukup baik, karena dari 34 provinsi di Indonesia yang memiliki nilai di atas rata-rata hanya 10 provinsi dengan perolehan tertinggi diraih oleh Provinsi DI. Yogyakarta yaitu sebesar 62,36. Meskipun hasil UKG untuk Provinsi DI. Yogyakarta tertinggi di antara provinsi lainnya, namun dapat dikatakan pencapaian ini termasuk belum maksimal. Berdasarkan liputan Sutarmi (2016) hal tersebut ditegaskan oleh Anies Baswedan dalam Seminar Nasional di Kampus UNY Wates, berdasarkan jenjang, nilai di atas 80 hanya 3-4 persen, yang nilainya besar rata-rata 30-40. Jadi kita masih harus meningkatkan SDM guru, tutur Anies.

Selain Uji Kompetensi guru, untuk mengetahui apakah seorang guru bermutu baik dan profesional dapat diketahui dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG). Menurut Mulyasa (2013: 88) PKG merupakan suatu upaya untuk memperoleh gambaran unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Hasil PKG untuk guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman angkanya ada pada kisaran 47-52, dengan 5 orang berada dalam kategori sangat baik. Untuk daerah yang dikenal dengan kota pelajar tentunya hasil tersebut belum memuaskan.

Kinerja guru yang baik tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berorientasi (Sedarmayanti, 2001: 89 dalam Supardi, 2013: 19). Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan iklim kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Pada dasarnya kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan (Hasibuan, 2009: 193). Disiplin merupakan hal terpenting bagi setiap guru dalam melaksanakan tugas kerjanya. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sekolah akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman terdapat guru ekonomi yang mengajar tidak sesuai dengan langkah-langkah yang telah dibuat dalam RPP, selain itu adapula guru yang meninggalkan ruang kelas saat jam pelajaran.

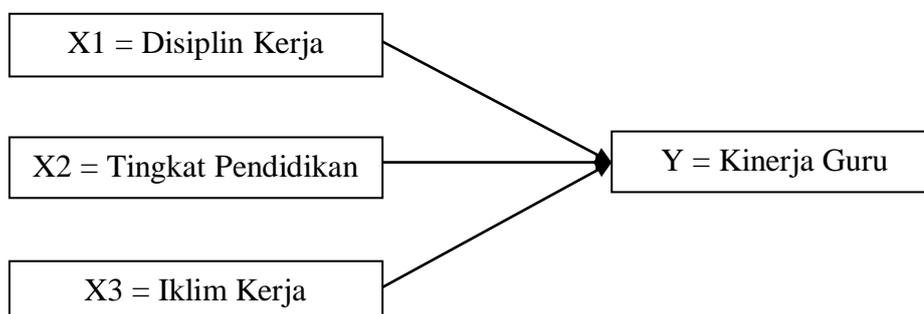
Dalam arti luas pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan (Syah, 2013: 10). Pendidikan merupakan tujuan besar bagi kebanyakan orang, karena dengan pendidikan kita dapat mengembangkan serta meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki. Maksud pendidikan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan guru. Tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan jenjang antara lain jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK), dan perguruan tinggi (Diploma, S1, S2, S3).

Semakin tinggi tingkat pendidikannya maka kemungkinan untuk memiliki kemampuan lebih akan semakin besar. Menurut Hurriyati (2016) salah seorang Guru Besar Universitas Pendidikan Indonesia, menyatakan bahwa berdasarkan fakta yang ada semakin tinggi kualifikasi pendidikan (tingkat pendidikan akhir guru), semakin baik nilai UKG. Berdasarkan fakta tersebut kita tahu bahwa UKG merupakan cerminan dari kompetensi yang dimiliki guru, jika hasil UKG semakin baik maka kualitas guru juga akan semakin baik, yang berarti dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Sleman, rata-rata hasil UKG guru dengan tingkat pendidikan terakhir S1 lebih kecil dari guru yang memiliki tingkat pendidikan S2.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja, di mana maksud dari iklim kerja dalam penelitian ini adalah iklim kerja di sekolah. Iklim sekolah merupakan suatu tone (suasana) yang dirasakan oleh pegawai suatu organisasi/sekolah berdasarkan interaksi dirinya dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik, maupun lingkungan sosial (Triatna, 2015: 69). Jadi apabila hubungan antara masyarakat sekolah terjalin dengan baik, maka suasana nyaman dan tenang akan dapat dirasakan bersama. Dalam portal yang ditulis oleh Fakhri (2016), iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah baik dalam keadaan riang, mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya, hubungan mesra pada iklim kerja sekolah

dapat disebabkan karena hubungan yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif disertai penciptaan hubungan baik antara kepala sekolah, guru dan di antara guru dengan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada SMA Negeri di Kabupaten Sleman, terdapat guru yang merasa keberatan dengan suatu ketentuan namun tidak berani untuk mengungkapkannya, selain itu adapun guru yang menghabiskan waktu luangnya tidak di dalam ruangan kantor guru, melainkan pada tempat tertentu di area sekolah, hal ini menandakan adanya iklim kerja yang kurang baik di sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan harapan mengetahui pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

METODE

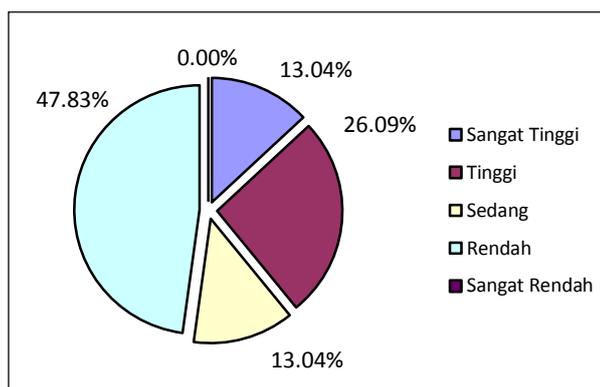


Gambar 1. Paradigma Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* dengan metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman sebanyak 23 responden. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja guru, disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja menggunakan kuesioner. kuesioner yang digunakan telah dilakukan uji validitas menggunakan analisis faktor dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Angket kinerja guru memiliki *loading factor* berkisar antara 0,539-0,812, disiplin kerja berkisar antara 0,546-0,923 dan iklim kerja berkisar antara 0,615-0,894. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841, 0,852 dan 0,859. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman



Gambar 2. Diagram Lingkaran Kecenderungan Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa disiplin kerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman termasuk dalam kategori rendah dengan frekuensi 11 guru atau 47,82%. Dengan didasari indikator disiplin kerja, dapat diartikan bahwa guru yang memiliki disiplin kerja rendah dalam melaksanakan tugasnya cenderung bekerja tidak sesuai dengan standar hasil seperti tidak mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,452. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Artinya kinerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori sedang karena disebabkan oleh salah satunya disiplin kerja yang berkecenderungan rendah.

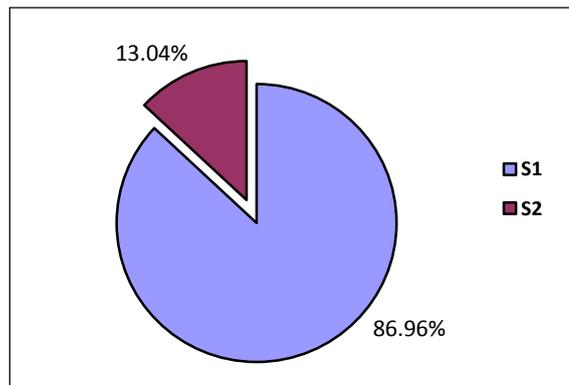
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujianti & Isroah (2013) di mana hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin baik pula. Dengan demikian dalam penelitian ini disiplin yang dimiliki oleh guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman dapat mendorong guru tersebut untuk mengatur dirinya dalam mencapai tujuan kerjanya yaitu kinerja yang maksimal melalui berbagai cara seperti kebiasaan datang tepat waktu, mengikuti prosedur standar dalam melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Thomas (2015) di mana hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Davis & Newstrom (1985: 87) disiplin dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi, sebab disiplin

adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Dalam teori tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja, oleh karena itu guru akan mencapai kinerja yang maksimal apabila dapat mendisiplinkan diri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman maka semakin tinggi kinerjanya.

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman



Gambar 3. Diagram Lingkaran Distribusi Tingkat Pendidikan

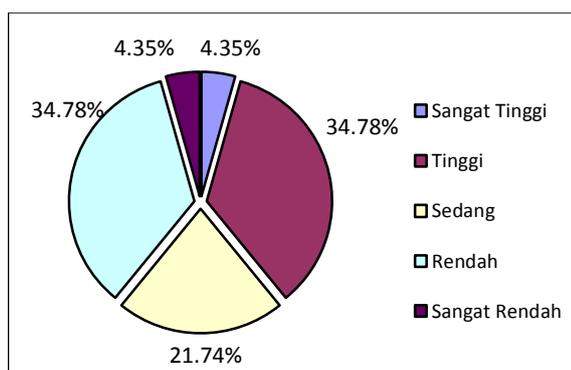
Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman sudah baik karena 20 orang adalah lulusan Sarjana (S1) sedangkan 3 orang sisanya lulusan Magister (S2). Dari data yang didapatkan maka diindikasikan bahwa guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman memiliki kemampuan di atas rata-rata karena sudah memenuhi standar kualifikasi guru.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 1,781. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,323 karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat pendidikan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Artinya meskipun kinerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori sedang, hal tersebut tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manafe (2013) di mana hasil menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dalam penelitian ini tingkat pendidikan pada guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tidak berpengaruh pada kinerja guru, hal ini dapat disebabkan karena untuk menjadi seorang guru kini wajib memiliki gelar sarjana (S1). Sarjana merupakan gelar yang sudah cukup baik dimasa sekarang ketimbang dahulu banyak guru yang berasal dari lulusan SMA maupun DIII, namun karena semua guru telah mendapatkan gelar sarjana dan perbandingan antara responden dengan gelar S1 dan S2 pada penelitian ini sangat timpang maka dapat berpengaruh pada hasil penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansih (2014) di mana hasil menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiasmara (2014) bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini disebabkan dalam penelitian Widiasmara (2014) tingkat pendidikan guru dan karyawan terdiri dari SLTP, SLTA DIII dan S1 sehingga terdapat perbedaan yang mencolok, sedangkan dalam penelitian ini tingkat pendidikan guru terendah adalah SI dan tertinggi S2.

3. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman



Gambar 4. Diagram Lingkaran Kecenderungan Iklim Kerja

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa iklim kerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman termasuk dalam kategori sedang dengan frekuensi 5 guru atau 21,74%. Dengan didasari indikator iklim kerja, dapat diartikan bahwa guru yang memiliki iklim sedang dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki hubungan yang cukup baik dengan sesama guru, hal tersebut ditunjukkan dari keterbukaan satu sama lain dalam pemberian kritik dan saran. Selain itu hubungan yang terjalin baik dengan peserta didik yang terlihat dari perhatian antara guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran seperti peserta didik membantu mempersiapkan peralatan mengajar dan guru memberikan pemikirannya saat berdiskusi dengan peserta didik.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,244. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 1,036 dengan nilai signifikansi sebesar 0,313 karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi iklim kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dikarenakan hubungan antara kepala sekolah, guru, dan peserta didik kurang mendukung kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) di mana hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dengan demikian dalam penelitian ini iklim kerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tidak berpengaruh pada kinerja guru, hal ini dapat di sebabkan

karena untuk menciptakan suatu iklim kerja yang baik dan memberikan rasa nyaman tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan sosial namun dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan fisik seperti layaknya bangunan sekolah dan fasilitas yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Shodiqin & Mindarti (2015) di mana hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Thomas (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan dalam penelitian Siregar & Thomas (2015) iklim kerja diukur melalui dimensi lingkungan fisik maupun lingkungan sosial, sedangkan dalam penelitian ini lebih menekankan pada lingkungan sosial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,452, nilai t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
2. Tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 1,781, nilai t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,323 karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat pendidikan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
3. Tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,244, nilai t_{hitung} sebesar 1,036 dengan nilai signifikansi sebesar 0,313 karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat iklim kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
4. Terdapat Pengaruh Tingkat Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Iklim Kerja kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,766 dengan signifikansi F sebesar 0,001 atau $F < 0,05$. Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 atau 58,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya sumbangan efektif dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan efektif tersebut berarti Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Iklim Kerja mempengaruhi 58,1 % Kinerja Guru Ekonomi sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat guru yang belum terampil dalam melakukan penilaian terhadap peserta didik, hendaknya guru mempelajari dan mengikuti cara melakukan penilaian sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah.
2. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat guru yang belum bekerja sesuai dengan standar hasil, oleh karena itu guru perlu meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Vol 9 No. 2. Diambil pada 15 Juni 2017, dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809/1501>
- Barnawi & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fakhrizal. (2016). *Iklim Kerja*. Diambil pada 10 Januari 2017, dari <http://www.jejakpendidikan.com/2016/10/iklim-kerja.html>
- Hasibuan, M. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2016). *Kualitas Guru Kita*. Diambil pada 10 Januari 2017, dari <http://www.pikiran-rakyat.com/opini/2016/05/04/kualitas-guru-kita-368286>
- Manafe, S. Z. (2013). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi di Universitas PGRI NTT)*. Diambil pada 15 Juni 2017, dari <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/4116>
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosda.
- Pujiyanti & Iroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Volume 2, No. 1. Diambil pada 12 Oktober 2016, dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jkpai/article/view/1191/1002>
- Shodiqin & Mindarti C. S. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru yang dimodernisasi oleh Iklim Organisasi pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). Diambil pada 16 Juni 2017 dari <http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendiu/article/viewFile/3272/879>
- Siregar, F.N.K & Thomas, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*. Volume 4 No. 1. Diambil pada 15 Januari 2017, dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4694>
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutarmi. (2016). *Sertifikasi Guru Tak Pengaruhi Hasil UKG*. Diambil pada 5 Desember 2016, dari <http://antarayogya.com/berita/339147/mendikbud-sertifikasi-guru-tidak-pengaruhi-hasil-ukg>
- Syah, M. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosda.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Rosda.

Wulansih, H. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali. Diambil pada 15 Juni 2017, dari <http://eprints.ums.ac.id/28033/19/02>. NASKAH PUBLIKASI.pdf