
ANALISIS PENGARUH EFEKTIFITAS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA *SUNSHINE PLAYGROUP* MEDAN

Victor

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Victorawen10@gmail.com

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan bahwa terdapat pengaruh efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja guru *Sunshine Playgroup* Medan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan efektifitas kerja dan budaya kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Responden penelitian adalah seluruh guru *Sunshine Playgroup* Medan yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner untuk mengumpulkan data dari variable efektifitas kerja, budaya kerja dan prestasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi determinasi. Berdasarkan analisis secara parsial, efektifitas kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru *Sunshine Playgroup* Medan. Secara simultan efektifitas kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru pada *Sunshine Playgroup* Medan. Kontribusi dari variabel efektifitas kerja dan variabel budaya kerja untuk meningkatkan variabel prestasi kerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan adalah sebesar 0.852 atau 85.2% sedangkan sisa 0.418 atau 14.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

Kata Kunci : Efektifitas Kerja, Budaya Kerja dan Prestasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu kerjasama seseorang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan serta terlibat dengan peraturan-peraturan yang ada di negeri ini. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau instansi seperti sekolah. Sumber daya manusia penting bagi sekolah, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga.

Dipandang dari segi manfaatnya bagi sekolah, prestasi kerja di suatu sekolah merupakan hal yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu guru, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir guru. Hal ini juga sangat dibutuhkan bagi guru untuk menciptakan prestasi kerja, karena guru dapat mengetahui apa yang telah dicapainya, sehingga dapat meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan efektifitas kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja sekolah pada tingkat yang lebih tinggi.

Efektivitas kerja juga merupakan salah satu masalah dalam pencapaian prestasi kerja guru. Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan waktu, biaya, dan tenaga. Adanya tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Efektivitas kerja yang sangat minim yang harus segera diubah. Banyak guru yang tidak menggunakan waktu dengan sebaik mungkin, seperti menunda-nunda pekerjaannya. Lebih banyak waktu istirahatnya daripada waktu bekerjanya. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif.

Selain efektivitas kerja, budaya kerja juga mempengaruhi prestasi kerja guru. Budaya kerja yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Setiap perusahaan tentunya memiliki indikator budaya kerja yang berbeda. Walaupun sekolah terlihat kecil, tetapi di sekolah tersebut masih kurangnya kedisiplinan waktu masuk, istirahat, dan pulang kerja. Guru berlaku sesuka hati karena tidak adanya sanksi dan teguran dari atasan langsung. Kondisi pelaksanaan budaya kerja di sekolah ini kurang diperhatikan. Contohnya

kebiasaan guru menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak tepat waktu dalam pengumpulan nilai. Hal ini mengarah kepada tindakan ketidakdisiplinan. Perilaku yang lebih disiplin misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh guru tanpa kecuali. *Sunshine Playgroup* Medan bergerak dalam bidang pendidikan, dalam mencapai kinerja terbaik untuk sekolah tentu saja memerlukan prestasi kerja dari seorang guru, namun hal ini tidaklah mudah mewujudkannya karena ternyata banyak guru yang tidak menaati peraturan dan berlaku sesuka hati.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada *Sunshine Playgroup* Medan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Apakah efektifitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan?
2. Apakah budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan?
3. Apakah Efektifitas kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pengaruh efektifitas kerja terhadap prestasi kerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan.
3. Pengaruh efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi sekolah, memberikan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja guru.
2. Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja guru.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Fathoni (2015 : 92). Bagi organisasi, hasil penelitian produktivitas kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Secara umum, pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Gibson (2013:46), pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:41) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Menurut Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

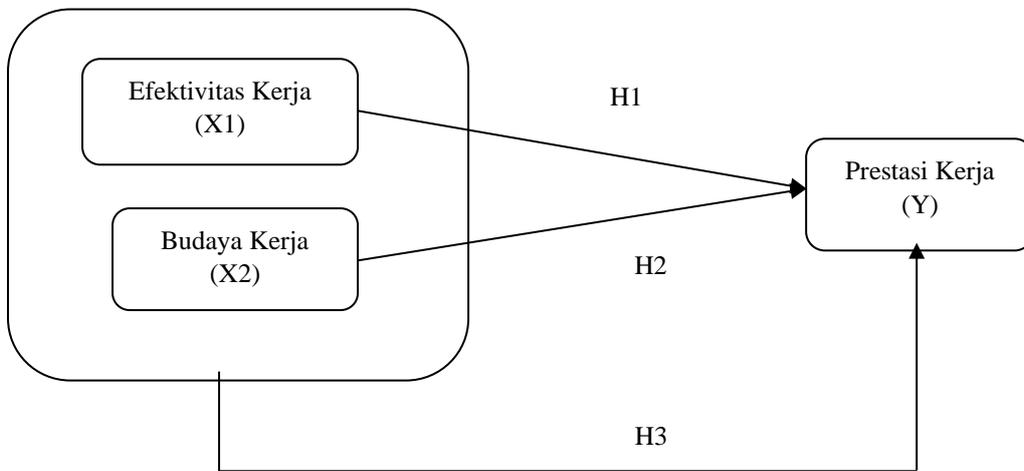
Menurut Cushway dan Lodge (2010:89), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Pengertian Prestasi Kerja

Pendapat dari Handoko (2012:97) prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Pendapat dari Supardi (2009:63), prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Rivai, Veithzal (2014:309) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Paradigma Penelitian



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Intern terhadap prestasi kerja guru diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Efektifitas Kerja (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) guru *Sunshine Playgroup* Medan.

H2 : Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) guru *Sunshine Playgroup* Medan.

H3 : Efektifitas Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) guru *Sunshine Playgroup* Medan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada *Sunshine Playgroup* Medan yang beralamat di Jl. Wahidin No 87, Medan. Ruang Lingkup penelitian ini adalah efektifitas kerja, budaya kerja dan prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada *Sunshine Playgroup* Medan sebanyak 30 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	11	36,6
2.	Wanita	19	63,3
Total		30	100

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat yang paling dominan adalah responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 63,3%, dan responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 36,6% dari total responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 20	2	6,7
2.	20-29	21	70
3.	30-40	7	23,3
Total		30	100

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun yaitu berjumlah 21 orang atau 70% dari total responden. Responden berusia dibawah 20 tahun yaitu berjumlah 2 orang atau 6,7% dari total responden. Responden berusia antara 30 sampai 39 tahun yaitu berjumlah 7 orang atau 23,3% dari total responden. Usia yang lebih muda mengindikasikan bahwa guru dapat lebih meningkatkan prestasi kerja pada sekolah.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada table 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	0-5	21	70
2.	6-10	9	30
Total		30	100

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mempunyai masa kerja 0 sampai 5 yaitu berjumlah 21 orang atau 70% dari total responden. Sedangkan responden yang mempunyai masa kerja antara 6 sampai 10 tahun yaitu berjumlah 9 orang atau 30% dari total responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada table 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	D3	8	26,7
2.	S1	22	73,3
Total		30	100

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir S1 (Strata 1) yaitu berjumlah 22 orang atau 73,3% dari total responden. Sedangkan responden yang mempunyai pendidikan terakhir D3 yaitu berjumlah 8 orang atau 26,7% dari total responden.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternative jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Skor Penilaian Jawaban Dari Variabel Efektifitas Kerja (X₁)

Jawaban dari 30 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan di deskripsikan dalam table-table dibawah ini:

Tabel 4.5 Jawaban Responden untuk Variabel Efektivitas Kerja

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Tim kerja	16	53,3	8	26,7	2	6,7	4	13,3	0	0
2. Adaptasi dengan lingkungan kerja	15	50	6	20	6	20	0	0	0	0
3. Mampu bersosialisasi	20	66,7	8	26,7	0	0	2	6,7	0	0
4. Komunikasi baik	14	46,7	9	30	2	6,7	5	16,7	0	0
5. Cepat dalam pengambilan keputusan	10	33,3	12	40	6	20	2	6,7	0	0
6. Komitmen dalam bekerja	15	50	10	33,3	5	16,7	0	0	0	0
7. Kemampuan berkembang dalam mengajar	12	40	14	46,7	4	13,3	0	0	0	0
Total	102	340	67	223,4	25	83,4	12	43,4	0	0
Rata-rata		48,57		31,91		11,91		6,2		0

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas bahwa rata – rata responden menjawab sangat setuju 48,57%, menjawab setuju 31,91%, kurang setuju 11,91%, tidak setuju 6,2%, dan sangat tidak setuju 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 80,48% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian Antara 80 sampai dengan 100 dengan kategori sangat baik. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebesar 6,2% menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah guru yang belum sepenuhnya menerima saran yang diberikan oleh pimpinan dalam menunjang pekerjaannya.

2. Deskripsi Skor Penilaian Jawaban Dari Variabel Budaya Kerja (X_2)

Jawaban dari 30 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan di deskripsikan dalam table-table dibawah ini:

Tabel 4.6 Jawaban Responden untuk Variabel Budaya Kerja

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Rajin bekerja	15	50	9	30	8	26,7	0	0	0	0
2. Teliti	22	73,3	4	13,3	2	6,7	2	6,7	0	0
3. Dedikasi	13	43,3	14	46,7	2	6,7	1	3,33	0	0
4. Tanggung jawab	10	33,3	17	56,7	2	6,7	1	3,33	0	0
5. Adanya disiplin waktu bekerja	12	40	16	53,3	1	3,33	1	3,33	0	0

6. Memakai seragam	12	40	15	50	3	10	0	0	0	0
7. Jam kerja yang tepat waktu	11	36,7	13	43,3	4	13,3	2	6,7	0	0
Total	99	318,6	88	293,3	22	68,73	7	23,39	0	0
Rata-rata		45,51		41,90		9,81		3,34		0

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas bahwa rata – rata responden menjawab sangat setuju 45,51%, menjawab setuju 41,90%, kurang setuju 9,81%, tidak setuju 3,34%, dan sangat tidak setuju 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 87,41% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian Antara 80 sampai dengan 100 dengan kategori sangat baik. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebesar 3,34% menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah guru masih belum sepenuhnya disiplin dalam melakukan aktifitas pekerjaanya.

3. Deskripsi Skor Penilaian Jawaban Dari Variabel Prestasi Kerja (Y)

Jawaban dari 30 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan di deskrisikan dalam table-tabel dibawah ini:

Tabel 4.7. Jawaban Responden untuk Variabel Prestasi Kerja

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Keterampilan kerja	17	56,7	10	33,3	3	10	0	0	0	0
2. Akurasi	17	56,7	12	40	1	3,33	1	3,33	0	0
3. Ketelitian	28	93,3	0	0	2	6,7	0	0	0	0
4. Kerapian	23	76,6	4	13,3	3	10	0	0	0	0
5. Cepat menyelesaikan pekerjaan	21	70	5	16,7	0	0	0	0	0	0
6. Kecekatan dalam bekerja	28	93,3	0	0	1	3,33	1	3,33	0	0
7. Tepat waktu dalam melaksanakan tugas	24	80	6	20	0	0	4	13,3	0	0
Total	158	528,6	37	123,3	14	29,36	6	19,96	0	0
Rata-rata		75,51		17,61		4,19		2,85		0

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas bahwa rata – rata responden menjawab sangat setuju 75,51%, menjawab setuju 17,61%, kurang setuju 4,19%, tidak setuju 2,85%, dan sangat tidak setuju 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 93,12% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian Antara 80 sampai dengan 100 dengan kategori sangat baik. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebesar 2,85% menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah guru masih kurang tepat waktu dalam penyelesaian dan pengumpulan nilai.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.588	6.693		.835	.411		
Efektifitas Kerja	.718	.191	.591	3.765	.001	.931	1.074
Budaya Kerja	.091	.171	.084	.533	.599	.867	1.154

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan table 4.8 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0.1. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk pengaruh di antara variabel efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja guru adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28185735
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.123
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.699
Asymp. Sig. (2-tailed)		.713

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 4.9 menjelaskan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0.713 atau lebih dari 5% (0.05), kesimpulannya model regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas untuk pengaruh di antara variabel efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.609	4.530		-1.238	.226
1 Efektifitas Kerja	.140	.129	.207	1.088	.286
Budaya Kerja	.097	.115	.159	.836	.411

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansinya > 0.05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.588	6.693		.835	.411
1 Efektifitas Kerja	.718	.191	.591	3.765	.001
Budaya Kerja	.091	.171	.084	4.533	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.11, didapatkan nilai konstanta dan nilai koefisien variabel independen dari model regresi. Nilai konstanta sebesar 5,588 dan nilai masing masing koefisien variabel independen sebesar 0,716X1 dan 0,091X2 untuk variabel efektifitas kerja, serta 0,084 untuk variabel budaya kerja. sehingga didapatkan persamaan model regresinya, yaitu:

$$Y = 5,588 + 0,716X1 + 0,091X2$$

Berdasarkan hasil persamaan model regresi yang didapatkan maka bisa diambil kesimpulan bahwa nilai – nilai variabel independen (efektifitas kerja dan budaya kerja) dianggap konstan atau sama dengan nol maka nilai prestasi kerja guru sama dengan konstanta. Koefisien regresi efektifitas kerja yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila efektifitas kerja bertambah atau meningkat, maka prestasi kerja guru yang dihasilkan akan mengalami peningkatan. Kemudian koefisien budaya kerja yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila budaya kerja bertambah atau meningkat, maka prestasi kerja guru yang dihasilkan akan mengalami peningkatan pula.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t (parsial) untuk pengaruh di antara variabel efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.588	6.693		.835	.411
1 Efektifitas Kerja	.718	.191	.591	3.765	.001
Budaya Kerja	.091	.171	.084	4.533	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel efektifitas kerja t hitung adalah 3,765 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,765 > 1,703$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya efektifitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan. Untuk variabel budaya kerja, t hitung sebesar 4,533, sedangkan t_{tabel} 1,703, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,533 > 1,703$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada *Sunshine Playgroup* Medan.

Uji f (Simultan)

Hasil uji f (simultan) untuk pengaruh di antara variabel efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.167	2	46.584	8.330	.002 ^a
Residual	150.999	27	5.593		
Total	244.167	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Efektifitas Kerja, Budaya Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas mengungkapkan bahwa nilai F- hitung adalah 8.330 dengan tingkat signifikansi 0.002. sedangkan f-tabel pada tingkat kepercayaan 95% (0.05) adalah 2.96. oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0.002) < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (efektifitas kerja, budaya kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap prestasi kerja guru *Sunshine Playgroup* Medan, artinya variabel efektifitas kerja dan budaya kerja dapat saling mendukung dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi untuk pengaruh di antara variabel efektifitas kerja dan budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.852	.807	1.397

a. Predictors: (Constant), Efektifitas Kerja, Budaya Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.852 atau 85.2% sehingga variabel efektifitas kerja dan budaya kerja dapat menjelaskan prestasi kerja guru sebesar 85.2% dan sisanya 14,8% dijelaskan oleh variabel lain seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel efektifitas kerja, budaya kerja dan prestasi kerja berada pada kategori sangat baik. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait dengan variabel – variabel yang diteliti tersebut yaitu kelemahan dari variabel efektivitas kerja yaitu guru yang belum sepenuhnya menerima saran yang diberikan oleh pimpinan dalam menunjang pekerjaannya; kelemahan dari variabel budaya kerja yaitu guru masih belum sepenuhnya disiplin dalam melakukan aktifitas pekerjaannya sedangkan kelemahan dari variabel prestasi kerja yaitu guru masih kurang tepat waktu dalam penyelesaian dan pengumpulan nilai.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel efektifitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru *Sunshine Playgroup* Medan.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji f dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$. Variabel efektifitas kerja dan Variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru *Sunshine Playgroup* Medan.
- Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 85.2%, artinya variabel efektifitas kerja dan budaya kerja dapat menjelaskan prestasi kerja guru sebesar 85.2% dan sisanya 14.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

Saran

1. Untuk kelemahan dari variabel efektifitas kerja, sebaiknya saran yang diberikan oleh pimpinan bukan berupa lisan saja tetapi bias berupa contoh atau pengalaman dari pemimpin yang bias dijadikan panutan serta bias langsung dipraktikkan dalam menunjang pekerjaan guru dengan lebih baik lagi.
2. Untuk kelemahan dari variabel budaya kerja, sebaiknya pimpinan lebih tegas dalam memberikan sanksi jikalau guru melanggar tata tertib ataupun tidak sesuai dengan budaya kerja yang berlaku sehingga budaya kerja bisa terlaksana dengan lebih baik.
3. Untuk kelemahan pada prestasi kerja, sebaiknya pimpinan memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi sehingga akan meningkatkan semangat guru dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arsyad, Azhar, 2012. *Pokok Pokok Manajemen, Pustaka Pelajar, Yogyakarta*.
- Bascal, Robert. 2012. *Performance Management*. PT, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Satu. Edisi Kesepuluh*. PT. Indeks. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Renika Cipta*. Jakarta.
- Hamali, Arif. 2016. *Pemahaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen. Edisi Kedua*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. BPFE, UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 9 PT*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjracman dan Husnan, Suad. 2012. *Personalialia, BPFE, Yogyakarta*.
- Manullang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Citapustaka Media Perintis*. Bandung.
- Muasaroh. 2010. *Aspek- aspek Efektivitas studi tentang Efektivitas Pelaksanaan Program Pelaksanaan PKPM-MP*. Universitas Brawijaya. Malang
- Ravianto. 2014. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. SIUP. Jakarta
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Pers. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Cetakan Kedua. Penerbit Kencana, Prenadamedia Group. Jakarta.
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Kedua*. Ban Alfabeta. Bandung