

## KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU PADA SMP NEGERI 2 BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR

Hafizah<sup>1)</sup>

Azhar<sup>2)</sup>

Murni Baheram<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2</sup>Lecturer of Post Graduate Educate Administration Study of Riau University

<sup>3</sup>Lecturer of Post Graduate Educate Administration Study of Riau University

**ABSTRACT:** *The purpose of this study was to analyze the contribution of labor discipline and organizational culture on the effectiveness of teachers' work in SMP Negeri 2 Bangkinang City Kampar regency. The population with the number of 64 teachers using saturation sampling technique. Samples are 64 respondents. Data were obtained from questionnaires or questionnaire using Likert scale. Analysis of data using multiple regression analysis using SPSS. Results from the study showed that: (1) there is a positive contribution to the discipline of work on the effectiveness of the work of teachers of 0.206 with a contribution of 20.6%. (2) there is a positive contribution between organizational culture on the effectiveness of teachers' work at .501 with a contribution of 50.1%. (3) there is a positive contribution to the discipline of work and organizational cultures together on the effectiveness of teachers' work at .552 with a contribution of 55.2%. The conclusion of the variables contributing work discipline and organizational culture on the effectiveness of teachers' work has a positive direction.*

**Key words:** *contribution of labor discipline, organizational culture, work effectiveness of teachers*

**ABSTRAK:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru pada SMP Negeri 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Populasi dengan jumlah 64 orang guru menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sampel penelitian sebanyak 64 responden. Data diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi positif antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru sebesar 0,206 dengan kontribusi sebesar 20,6%. (2) terdapat kontribusi yang positif antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru sebesar 0,501 dengan kontribusi sebesar 50,1%. (3) terdapat kontribusi yang positif antara disiplin kerja dan budaya organisasi bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru sebesar 0,552 dengan kontribusi sebesar 55,2%. Kesimpulan dari variabel kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru memiliki arah yang positif.

**Kata Kunci :** *kontribusi disiplin kerja, budaya organisasi, efektivitas kerja guru*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa, pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Sekolah sebagai salah satu institusi pendidikan merupakan posisi sangat penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dalam rangka mempersiapkan diri mereka dengan berbagai ilmu dan ketrampilan agar lebih siap dan mampu bersaing dalam kehidupan bermasyarakat. Sekolah juga dipandang sebagai lembaga formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran.

Guru adalah salah satu unsur yang strategis dalam mempengaruhi proses belajar mengajar. Jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional, Guru dituntut menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Perannya sangat penting dalam pendidikan, oleh karena itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, guru harus memahami dan menghayati para siswa yang dibinanya sehingga pembelajaran akan berjalan dengan efektif dan efisien sesuai tujuan pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Guru yang melakukan proses belajar secara efektif akan turut mempengaruhi kualitas belajar mengajar dan hasil belajar siswa. sistem penilaian, bimbingan belajar dan lain sebagainya.

Efektivitas kerja guru sangat diperlukan dalam upaya menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan, sehingga terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana sebelumnya. Guru harus mempunyai efektivitas kerja yang tinggi, karena dengan efektivitas kerja ini guru akan dapat

menuangkan segala kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran, karena itu efektivitas kerja guru sangatlah dituntut untuk memajukan dan meningkatkan mutu pendidikan. Bicara tentang efektivitas kerja guru tidak terlepas dari berbagai kecenderungan perilaku yang terjadi, diantaranya masih ada sebagian guru yang belum melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kelemahan terutama sekali dalam memenuhi tuntutan administrasi proses belajar mengajar, seperti penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, tidak melaksanakan analisis terhadap hasil ulangan harian yang sangat bermanfaat untuk melihat kemajuan dan ketuntasan hasil belajar siswa serta membimbing dan melatih siswa.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, menunjukkan bahwa 35% dari 64 orang guru yang ada di SMP Negeri 2 Bangkinang Kota kerjanya belum efektif. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya guru yang belum membuat perangkat pembelajaran, seperti silabus, program tahunan, program semester dan RPP. 40% dalam kegiatan belajar mengajar guru tidak menggunakan media pembelajaran, masih memakai metode ceramah. 45% guru tidak menyiapkan kelengkapan penilaian, seperti kisi-kisi soal dan analisis penilaian. 45% guru tidak melaksanakan program remedial dan pengayaan. Disamping indikasi lain, seperti guru terlambat masuk ke ruang kelas dan meninggalkan ruang kelas tanpa alasan yang jelas, hubungan yang kurang harmonis antara sesama guru, dan atasan. Sehingga proses pembelajaran dan hasil yang diharapkan belum sesuai dengan tuntutan kurikulum.

Efektivitas kerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru-guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja dimaksud terlihat jelas dalam usaha merencanakan program pengajarannya dengan baik, disiplin masuk kelas dan setia serta taat menyelesaikan kegiatan

sekolah lainnya tepat waktu. Singkatnya efektivitas kerja guru bermuara pada hasil kerja maksimal yang diraih oleh seorang guru dalam kaitan dengan tugas mendidik dan mengajar. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, sebagai syarat mutlak dalam keberhasilan sebuah organisasi. Sinambela (2012:355) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Seorang guru yang disiplin selalu bersikap dan berperilaku sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berwujud nilai-nilai serta kaidah-kaidah sosial yang positif, dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja maka efektivitas kerja akan semakin meningkat. Demikian juga halnya dengan budaya organisasi yang ada di sekolah yang mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para gurunya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh yang jelas terhadap perilaku anggotanya. Semakin baik budaya organisasi suatu sekolah maka akan semakin tinggi efektivitas kerja guru.

Efektivitas kerja guru dalam penelitian ini adalah pelaksanaan tugas sehari-hari guru dalam proses belajar mengajar sebagai tugas pokok yang harus dilaksanakan secara efektif. Ketepatan guru dalam melaksanakan tugas sehari-harinya yang diberikan sehingga tercapai tujuan sebagaimana yang diharapkan. Guru dalam melakukan proses belajar secara efektif akan turut mempengaruhi kualitas belajar mengajar dan hasil belajar siswa.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada smp Negeri 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai Februari 2017

Populasi dengan jumlah 64 orang guru menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut (Sugiono, 2011 : 85) Sampling Jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Bangkinang Kota sebanyak 64 guru dijadikan responden.

Data diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Jumlah subjek penelitian yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis yaitu 64 guru. Data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

#### 1. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan data kontribusi disiplin kerja, skor teoritik sebesar 24 – 98. Total skor tersebut diperoleh dari 24 butir pernyataan. Skor empirik terendah adalah 76 dan skor tertinggi adalah 98. Dengan rentang skor sebesar 22. Perhitungan terhadap distribusi skor menghasilkan: (1) skor mean data sebesar = 89,04 (2) nilai simpangan bakunya adalah = 5,04 (3) nilai median = 90 (4) nilai modus = 90.

#### 2. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan data budaya organisasi (X<sub>2</sub>), skor teoritik sebesar 23 – 103. Total skor tersebut diperoleh dari 23 butir pernyataan. Skor empirik terendah adalah 78 dan skor tertinggi adalah 103. Dengan rentang skor sebesar 25. Perhitungan terhadap distribusi skor menghasilkan: (1) skor mean = 88,35 (2) simpangan baku atau standar deviasi = 5,21 (3) nilai median = 88, dan (4) nilai modus adalah = 87.

#### 3. Deskripsi Data Variabel Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan data efektivitas kerja guru (Y), skor teoritik sebesar

25 – 103. Total skor tersebut diperoleh dari 25 butir pernyataan. Skor empirik terendah adalah 84 dan skor tertinggi adalah 103. Dengan rentang skor sebesar 19. Perhitungan terhadap distribusi skor menghasilkan: (1) skor mean = 94,03 (2) simpangan baku atau standar deviasi = 5,14 (3) nilai median = 94 dan (4) nilai modus adalah = 92.

### Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis ini meliputi uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas data.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan menu Explore. Data penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila  $\text{sig}(p) > 0,05$ . Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8

**Tabel. 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov(Sig)
1.	Disiplin Kerja	0,200
2.	Budaya Organisasi	0,200
3.	Efektifitas Kerja Guru	0,200

Dari hasil pengujian normalitas di atas terlihat bahwa  $\text{sig}(p)$  Kolmogorov-Smirnov pada ketiga variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Efektifitas kerja guru (Y), Kontribusi disiplin kerja ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berdistribusi normal. Dengan demikian untuk persyaratan analisis korelasi dan regresi terpenuhi.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak, uji ini dilakukan sebagai satu syarat untuk uji analisis sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dan dua atau lebih kelompok data adalah sama. Berdasarkan analisis pengujian homogenitas menggunakan SPSS versi 17 for windows variable kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru diperoleh sebagai berikut:

**Tabel. 4.9 Hasil Uji Homogenitas Of Variance**

No	Variabel	P	Uji Leavene
1.	Disiplin Kerja	0,011	2,487
2.	Budaya Organisasi	0,052	1,921

Berdasarkan table 4.9 diatas pada variabel disiplin kerja sekolah ( $X_1$ ) dengan nilai uji leavane 2,487 dan nilai p 0,011 ( $0,011 > 0,05$ ) hal ini berarti data homogen. Setelah itu pada variabel budaya organisasi sekolah ( $X_2$ ) dengan nilai uji leavane 1,921 dan nilai p 0,052 ( $0,052$

$> 0,05$ ) dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kelompok masing-masing variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan efektivitas kerja guru (Y) tergolong dalam varians populasi homogen.

### Pembahasan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru dalam kategori yang positif. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut:

### 1. Hasil Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kontribusi disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi.

**Tabel. 4.10 Analysis Of Variance (ANOVA) Kontribusi Disiplin Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)**

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel (0,05)</sub>
Regresi	344,328	1		
Residual	1323,609	62	16,129	3,99
Total	1667,937	63		

Tabel 4.10. menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 16,129 membandingkan dengan  $F_{tabel}$  df1 untuk taraf signifikan 5% yaitu 3.99. maka  $F_{hitung}$  (16,129) >  $F_{tabel}$  (3.99) artinya terdapat hubungan yang linear antara kontribusi disiplin kerja dengan efektivitas kerja guru.

**Tabel. 4.11 Uji Korelasi Person antara Variabel Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja guru**

Variabel	N	Korelasi person	Sig (2-tailed)
X <sub>1</sub> Y	64	0,454	0,000

Dari tabel 4.11. diperoleh korelasi person sebesar 0.454 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kontribusi disiplin kerja dengan efektivitas kerja guru. Hubungan korelasi antara kontribusi disiplin kerja dengan efektivitas kerja guru adalah sangat kuat hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi +1 dengan Pvalue sama dengan  $0.000 < 0.05$  dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

**Tabel 4.12 Uji t hitung Variabel Kontribusi Disiplin Kerja dengan Efektivitas kerja guru**

Model	B	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
(Konstan)	52,759	5,126	
Disiplin_Kerja (X1)	0,463	4,016	1,669

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai a = 52,759 dan b = 0,463 sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 52,759 + 0,463X_1$  sehingga persamaan tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi kedua variabel tersebut adalah signifikan linier, artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja (X<sub>1</sub>) akan diikuti peningkatan efektivitas kerja guru sebesar 0,463.

## 2. Hasil pengujian Hipotesis 2

**Tabel. 4.13 Analysis Of Variance (ANOVA) Hubungan Budaya Organisasi (X2) dengan Efektivitas Kerja Guru(Y)**

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel (0,05)</sub>
Regresi	835,137	1		
Residual	832,801	62	62,174	3,99
Total	1667,937	63		

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan  $F_{hitung}$  ( $62,174$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,99$ ) artinya terdapat sebesar  $62,174$  membandingkan dengan  $F_{tabel}$   $df1$  hubungan yang linier antara budaya organisasi dan untuk taraf signifikansi 5% yaitu  $3,99$  Maka  $F_{hitung}$  efektifitas kerja guru.

**Tabel. 4.14. Uji Korelasi Person antara Variabel Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kerja guru**

Variabel	N	Korelasi Person	Sig (2-tailed)
X2 Y	64	0,708	0,000

Dari tabel 4.14 diperoleh korelasi person sebesar  $0,708$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru. Hubungan korelasi antara budaya organisasi

dengan efektivitas kerja guru adalah tinggi, hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi mendekati  $+1$ . Dengan  $P$ value/Sig sama dengan  $0,000 < 0,05$ . dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

**Tabel 4.15. Uji t hitung Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan Efektivitas Kerja Guru**

Model	B	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
(Konstan)	32,295	4,118	
Budaya Organisasi	0,699	7,885	1,669

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai  $a = 32,295$  dan  $b = 0,699$  sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 32,295 + 0,699X$ . Sehingga persamaan tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi kedua variabel tersebut adalah signifikan linear, Ini berarti setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi (X2) akan diikuti peningkatan efektivitas kerja guru (Y) sebesar  $0,699$ .

### 3. Hipotesis 3

Disini uji hipotesis 0 ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru melawan hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan terdapat kontribusi disiplin kerjadan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan analisis regresi.

**Tabel 4.16 Analysis of Variance (ANOVA) Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y)**

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel (0,05)</sub>
Regresi	920,438	2		
Residual	747,500	61	37,556	3,669
Total	1667,937	63		

Tabel 4.16 menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 37,556 membandingkan dengan  $F_{tabel}$  df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,669. Maka  $F_{hitung} (37,556) > F_{tabel} (3,669)$  artinya terdapat kontribusi yang linier antara disiplin kerja dan budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru.

**Tabel 4.17. Uji Korelasi Person antara Variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Guru**

Variabel	N	Korelasi Person	Sig (2-tailed)
X1 Y	64	0,454	0,000
X2 Y	64	0,708	0,000

Dari tabel 4.17. diperoleh korelasi person untuk disiplin kerja (X1) sebesar 0,454 dan budaya organisasi (X2) sebesar 0,708 hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru.

Kontribusi korelasi antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru adalah sangat kuat hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi +1 dengan Pvalue sama dengan 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang signifikan antara ketiga variabel.

**Tabel 4.18 Uji t Hitung Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kerja Guru**

Model	B	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
(Konstan)	17,612	1,887	
Disiplin Kerja (X1)	0,245	2,638	1,669
Budaya Organisasi (X2)	0,617	6,857	

Dari tabel 4.18 diperoleh nilai a = 17,612 dan b = 0,245 sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 17,612 + 0,245X_1 + 0,617X_2$ , sehingga persamaan tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi ketiga variabel tersebut adalah signifikan linear, artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2)

akan diikuti peningkatan efektivitas kerja guru (Y) sebesar 0,617. Kemudian pada nilai uji t ( $t_{hitung}$ ) sebesar 6,857 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,669 atau bisa dikatakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ini berarti terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru.

## 1. Kontribusi Antar Variabel

Untuk mengetahui berapa kontribusi yang disumbangkan oleh masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19 Kontribusi masing-masing Variabel Terhadap Variabel Y**

Variabel	R	R Square	df	Sig.F. Change
Disiplin kerja dengan efektivitas kerja guru	0,454	0,206	1	0,000
Budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru	0,708	0,501	1	0,000
Disiplin kerja dan budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru	0,743	0,552	1	0,000

Pada tabel 4.19 diketahui korelasi antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja guru adalah 0,454. Jika dilihat dari tabel r product moment, pada  $n = 64$  dengan kesalahan 5% adalah 0,179 berarti Pearson Korelasi atau  $r_{hitung}(0,454) > r_{tabel} 0,179$ . Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) = 0,206 atau 20,6% artinya besarnya kontribusi disiplin kerja dengan efektivitas kerja guru adalah 20,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya diketahui korelasi antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru adalah 0,708. Jika dilihat dari tabel r product moment, pada  $n = 64$  dengan kesalahan 5% adalah 0,179 berarti *Pearson Korelasi* atau  $r_{hitung}(0,708) > r_{tabel} 0,179$ . Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) = 0,501 atau 50,1% artinya besarnya kontribusi budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru adalah 50,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah itu korelasi antara disiplin kerja dan budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru adalah 0,743. Jika dilihat dari tabel r product moment, pada  $n = 64$  dengan kesalahan 5% adalah 0,179 berarti Pearson Korelasi atau  $r_{hitung}(0,743) > r_{tabel} 0,179$ . Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) = 0,552 atau 55,2% artinya besarnya disiplin kerja dan budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru adalah 55,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan penelitian ini akan diuraikan beberapa temuan yang ada hubungannya dengan pertanyaan yang ada dalam penelitian. Berikut ini akan diuraikan hasil pembahasan dari setiap temuan tersebut dan analisa data yang digunakan dalam menjawab setiap pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini.

### 1. Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Dari hasil penelitian terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil tabel anova menunjukkan  $F_{hitung} 16,129$  membandingkan dengan  $F_{tabel} df1$  untuk taraf signifikan 5% yaitu 3,99. Maka  $F_{hitung} (16,129) > F_{tabel} (3,99)$  artinya terdapat hubungan yang linear antara kontribusi disiplin kerja dengan efektivitas kerja guru, berarti guru telah melakukan segala tugasnya secara baik dan benar sehingga berkontribusi dalam hal meningkatkan efektivitas kerja.

Sementara itu dengan menggunakan tabel coefficient diperoleh nilai  $a=52,759$  dan  $b=0,463$  sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y=52,759 + 0,463$  sehingga persamaan tersebut diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan linear. Artinya setiap kenaikan 1 satuan kontribusi disiplin kerja (X1)



akan diikuti peningkatan efektivitas kerja guru.

Selanjutnya dari tabel coefficient diperoleh nilai uji t hitung sebesar 4,016 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,669, atau bisa dikatakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kontribusi disiplin kerja (X1) dengan efektivitas kerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandi Irwansyah yang berjudul Pengaruh iklim kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru SMP Negeri 01 Sub Rayon Bandar Lampung.

## 2. Kontribusi Antara Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru.

Dari hasil penelitian terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil tabel anova menunjukkan  $F_{hitung}$  62,174 membandingkan dengan  $F_{tabel}$  df1 untuk taraf signifikan 5% yaitu 3,99. Maka  $F_{hitung}$  (62,174)  $> F_{tabel}$  (3,99) artinya terdapat hubungan yang linear antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja guru, berarti guru telah menjaga budaya organisasi yang berlaku di sekolah dengan baik sehingga berkontribusi terhadap efektivitas kerja.

Sementara itu dengan menggunakan tabel coefficient diperoleh nilai  $a=32,295$  dan  $b=0,699$  sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y=32,295 + 0,699$  sehingga persamaan tersebut diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan linear. Artinya setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi (X2) akan diikuti peningkatan efektivitas kerja guru (Y).

Selanjutnya dari tabel coefficient diperoleh nilai uji t hitung sebesar 7,885 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,669, atau bisa dikatakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) dengan efektivitas kerja guru (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Restu Veronika Manalu (2015) dengan judul Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru

di SMP Negeri 3 Batang Anggola, Hurase. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru sebesar 17,9 % sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru di SMP Negeri 3 Batang Anggola, Haruse.

## 3. Kontribusi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Dari hasil penelitian terdapat hubungan antara kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh hasil tabel anova menunjukkan  $F_{hitung}$  37,556 membandingkan dengan  $F_{tabel}$  df1 untuk taraf signifikan 5% yaitu 3,99. Maka  $F_{hitung}$  (37,556)  $> F_{tabel}$  (3,14) artinya terdapat hubungan yang linier antara kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru.

Sementara itu dengan menggunakan tabel coefficient diperoleh nilai  $a=17,612$ ,  $b_1=0,245$  dan  $b_2=0,617$  sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y=17,612 + 0,245X_1 + 0,617X_2$  sehingga persamaan tersebut diartikan bahwa hubungan ketiga variabel tersebut adalah signifikan linear. Artinya setiap kenaikan 1 satuan kontribusi disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) akan diikuti peningkatan efektivitas kerja guru (Y)

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru SMPN 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Hasil statistik penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas kerja guru yaitu sebanyak 20,6%, Artinya semakin tinggi disiplin kerja di SMPN 2 Bangkinang Kota Kabupaten

Kampar, maka akan semakin tinggi pula efektivitas kerja guru.

2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru SMPN 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 50,1%. Artinya semakin baik budaya organisasi SMPN 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja guru.
3. Terdapat kontribusi secara simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru SMPN 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar sebanyak 55,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan semakin baiknya budaya organisasi, maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja guru di SMPN 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

## B. Implikasi

Perumusan implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi sehingga efektivitas kerja guru dapat meningkat. Beberapa upaya tersebut adalah :

1. Dalam meningkatkan disiplin kerja guru, diantaranya dengan menumbuhkan kesadaran pribadi yang tinggi, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, memberikan sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan serta memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. sebab dengan disiplin kerja yang tinggi memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja guru.
2. Memperbaiki budaya organisasi, dapat dilakukan dengan memperbaiki hubungan guru dengan guru, guru dengan pimpinan, dan seluruh warga sekolah. Menciptakan rasa kebersamaan yang kuat serta memelihara tradisi yang berlaku disekolah, karena baik dan buruknya budaya organisasi yang ada disekolah akan memberikan

kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas kerja guru.

3. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar hendaknya melakukan pembinaan dan pelatihan khusus tentang disiplin kerja guru dan menciptakan budaya organisasi yang baik secara kontinu.

## C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan implikasi maka dalam penelitian ini peneliti menyarankan :

1. Kepala Dinas Pendidikan supaya dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja para guru, melalui disiplin dan budaya organisasi.
2. Kepala sekolah agar mampu menciptakan aturan-aturan baku disekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru dan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif agar mampu meningkatkan efektivitas kerja guru.
3. Bagi guru untuk selalu disiplin dalam bekerja dan semakin meningkatkan kedisiplinan demi meningkatkan efektivitas kerja mereka.
4. Budaya organisasi yang tertanam didalam instansi atau sekolah untuk lebih ditingkatkan dan diperbaiki dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja guru itu sendiri.
5. Untuk penelitian lebih lanjut melakukan penelitian tentang mengembangkan variabel bebas yang dapat meningkatkan efektivitas kerja guru, karena banyak faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja guru, selain dari disiplin kerja dan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sobirin., 2007, *Budaya Organisasi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Asep Jihad dan Abdul Haris., 2004, *Evaluasi Pembelajaran*, Multi Press, Yogyakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Andreas Lako., 2004, *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Isu, Teori Dan Solusi*, Amara Book, Yogyakarta.
- Baird Lloyd S, Post, James E, Mahon, John F., 1990, *Management Functions and Responsibilities*, New York : Happer Collins Publisher Inc.
- Cascio, W.F., 1992, *Applied Psychology in Human Resources Management Fifth Edition*, New Jersey:Prantice Hall, Inc.
- Edy Sutrisno., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- E. Mulyasa., 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah*, PT Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Handoko., 2000, *Manajemen Edisi 2*, BPFF, Yogyakarta.
- Iqbal Hasan., 2004, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich John M, Konopaske Robert, Matteson Michael T., 2006, *Perilaku dan manajemen organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Irham Fahmi., 2010, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Lijan Poltak Sinambela., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Akasara, Jakarta.
- Keit Davis., 1996, *Perilaku Dakam Organisasi*, alih bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Muhammad Nurdin., 2004, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Prisma Shopie, Yogyakarta.
- Melayu Hasibuan SP., 2000, *Organisasi dan Motivasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Melayu Hasibuan SP., 2005, *Manajemen sumber daya manusia*, PT.Gunung Agun, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2011, *Organizational Theory*, New Jersey : Prentice- Hall Internasional, Inc.
- Robbins, Stephen P dan Judge, A. Timothy., 2008, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa, Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti., 2008, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Syamsir Torang., 2013, *Organisasi & Manajemen ( Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, Alfabet, Bandung.
- Sri Indrastuti., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, UR Press, Riau.
- Sopiah., 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.
- Sukardi., 2003, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktek*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono., 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabet, Education (manajemen mutu pendidikan), Bandung.
- Sallis Edward., 2008, *Total Quality Management In Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*, IRCiSoD, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Akasara, Jakarta.
- Wina Sanjaya., 2005, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Prenada Media, Jakarta.
- Winardi, J., 2004, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi., 2010, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.