

PERSEPSI GURU ATAS PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN FLORA BEKASI

*Yosafat Puji Hastoko
STIE Pariwisata Internasional*

ABSTRAK

Purpose- The purpose of this study specifically is to reveal how much the contribution of career development factors, the organizational culture of education and training, to the work performance of Bekasi flora Vocational School teachers. The research method used is quantitative with descriptive correlational analysis.

Design/methodology/approach- The objects that were sampled in this study were 63 teaching teachers in the Bekasi Flora VOCATIONAL SCHOOL, sampling was done by a saturated sample method in which all populations were sampled. Data collection was conducted using a questionnaire instrument developed from variables (X1) career development (X2) organizational culture (X3) education and training (training) and variables (Y) teacher work performance. Data analysis using multiple linear regression techniques.

Findings- Based on the results of the research separately, it can be seen the influence of career development factors (X1 on Y), 42.3%, organizational culture (X2 against Y), 68.7%, while education and training on teacher work performance (X3 against Y) 72.4%. Simultaneously the factors of career development, organizational culture, education and training (X1, X2 and X3 against Y) were 75.7%.

Keywords : *Carier Development, Organization Behavior, Training and Work Performance.*

Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia bangsa tersebut, sementara kualitas sumber daya manusia tergantung pada tingkat pendidikan masing-masing individu pembentuk bangsa. Dengan demikian dunia pendidikan menghadapi tantangan yang sangat besar. Sekolah sebagai wujud pendidikan formal memikul tanggung jawab dalam menyukseskan program besar pendidikan, yaitu mempersiapkan generasi masa depan yang berkualitas tinggi, baik terkait ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan taqwa.

Sekolah merupakan satuan pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah dan proses pembelajarannya dilakukan oleh guru, sehingga untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas guru harus didukung oleh seluruh komponen yang ada di sekolah tersebut. Mutu pendidikan tidak dapat dibebankan hanya

kepada satu pihak, melainkan menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses belajar mengajar seperti: guru, siswa, kepala sekolah, orang tua murid, pemerintah, fasilitas belajar dan faktor-faktor lainnya. Namun demikian, di antara sejumlah faktor tersebut, guru merupakan faktor kunci yang paling berperan dalam menentukan baik buruknya mutu pendidikan, karena kemampuan guru dalam menciptakan metode-metode pengajaran yang efektif akan sangat mempengaruhi mutu dan kualitas sekolah tersebut.

Prestasi kerja sekolah mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan. Ukuran prestasi kerja sekolah berhubungan secara langsung dengan keluaran yang dihasilkan oleh sekolah bersangkutan. Prestasi kerja sekolah diukur dari mampu tidaknya mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan bila mampu sejauh mana hasil nyatanya

dibandingkan dengan sasaran tersebut. Ketidakjelasan dalam menetapkan sasaran, akan mengakibatkan guru tidak dapat mengevaluasi dan tidak mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja yang telah dicapainya. Pengembangan karir juga dapat meningkatkan partisipasi karyawan, konsensus dalam pengambilan keputusan dan juga pembagian kontrol antar guru. Pengembangan karir didesain untuk membentuk budaya organisasi, seperti keterbukaan, kepercayaan, dan peningkatan keterlibatan karyawan.

Budaya organisasi memiliki hubungan dengan prestasi kerja, Semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu organisasi maka semakin tinggi pula keinginan untuk maju dari anggotanya. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan/jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang (future oriented), dan karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia (human investment) yang sangat berharga bagi setiap organisasi.

Dari observasi yang dilakukan penulis di lingkungan SMK Flora Bekasi, masih banyak ditemukan guru yang belum menunjukkan prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan, meskipun sudah ada acuan mengenai tugas pokok dan fungsi guru, prosedur mutu, proses pembelajaran dan instruksi kerja guru, namun belum terlihat adanya peningkatan mutu dan prestasi lembaga yang positif. Hal ini ditunjukkan dengan belum semua guru berpartisipasi aktif dan punya kemauan kuat untuk melaksanakan tugas yang diemban. Sementara dari kompetensi guru, sebenarnya 80% guru sudah memenuhi kualifikasi akademik, namun yang terjadi banyak guru yang tidak menjalankan keprofesionalannya.

Masalah lain yang ditemukan adalah adanya hambatan karir, meskipun sekolah sudah mendesain pengembangan karir yang memihak kepada guru dan karyawan, namun masih terdapat beberapa guru yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun tetapi belum mendapatkan promosi kenaikan pangkat dan golongan. Dengan demikian guru tersebut merasa tidak diperhatikan oleh pihak sekolah. Hal inilah yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja guru sehingga berdampak pada kinerja dan prestasi kerjanya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung antara pengembangan karir, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja guru SMK Flora Bekasi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung antara pengembangan karir, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja guru SMK Flora Bekasi.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Prestasi kerja

Prestasi kerja guru dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang guru dan bagaimana cara menyelesaikan setiap pekerjaannya dalam kurun waktu yang ditentukan. Hal ini sejalan dengan pendapat Bernardin dalam Sutrisno [1], memberikan definisi tentang performance sebagai berikut: 'performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period'.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu dan selama kurun waktu tertentu yang dipertegas oleh pendapat Byars dan Rue dalam Sutrisno [1], bahwa prestasi kerja adalah 'tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugasnya yang mencakup pada pekerjaannya'. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot

kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap peranya didalam pekerjaan itu. Demikian juga peran guru sebagai tenaga pendidik tidak hanya berhenti sebagai pemegang tonggak peradaban saja, tetapi juga melahirkan peradaban bagi kemajuan zaman, untuk itu perlu adanya kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan prestasi.

Menurut Sutrisno [1], pengukuran dimensi prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kemudian menurut Benardin dalam Sutrisno [1], menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- b. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

- c. Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- d. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Pengembangan Karir

Agar dapat mengalami kenaikan karir, seorang guru/konselor perlu mengerjakan sejumlah tugas-tugas profesional yang memiliki nilai kredit tertentu dan dibuktikan dengan dokumen-dokumen legal. Akumulasi nilai kredit yang dimaksud harus dapat memenuhi jumlah nilai tertentu yang ditetapkan pemerintah. Kedua jenis karir guru/konselor di sekolah tersebut dapat dicapai tentunya dengan sejumlah pemerolehan kompetensi-kompetensi guru/konselor yang tinggi. Berikut ini adalah beberapa teori tentang pengembangan karir menurut para ahli:

Menurut Handoko [6] pengembangan karir merupakan 'upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier'. Kegiatan –kegiatan pengembangan karir dapat didukung departemen personalia atau tidak tergantung pada departemen. Suatu rencana karir yang memadukan keinginan karyawan dengan jalur karier yang paling sesuai dengan kenyataan dapat merugikan bila faktor-faktor lingkungan diabaikan oleh karena itu, pembimbing karir perlu menginformasikan kepada karyawan kemungkinan perubahan-perubahan lingkungan yang akan mempengaruhi karir mereka.

Menurut Suwatno dan Priansa [2] pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir terdiri dari atas: a)

Perencanaan karir (*Career Planning*), yaitu bagaimana pegawai merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri; b) *Career Management* yang merupakan proses yang menunjuk pada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karir pegawai.

Menurut Simamora [3] Pengembangan karir meliputi manajemen karir (*career management*) dan perencanaan karir (*career planning*).

- a. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.
- b. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah - langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Indikator pengembangan karir menurut Rivai [4] adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai.
- b. Pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya menjadi lebih baik lagi.
- c. Mutasi. Merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan atas pekerjaan atau tempat kerja dari seorang pegawai yang dilakukan baik secara vertical maupun horizontal.
- d. Seleksi. Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang dapat melalui proses perekrutan.
- e. Penempatan. Penempatan pegawai merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru yang berada

Budaya Organisasi

Budaya atau kebudayaan hanya terdapat dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial atau makhluk budaya. Dengan kata lain kebudayaan hanya terdapat dalam kehidupan sosial atau kehidupan bersama dalam kebersamaan yang disebut masyarakat. Dalam kenyataannya tidak ada masyarakat tanpa kebudayaan dan tidak ada kebudayaan diluar sebuah masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno [1] budaya organisasi adalah sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dari pandangan tentang budaya organisasi menurut para ahli diatas dapat di sintesiskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah internal maupun eksternal organisasinya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya. Pendidikan (*formal*) didalam suatu organisasi/perusahaan adalah proses pengembangan kemampuan kemampuan yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan khusus. Dibawah ini adalah tabel yang membedakan lingkup atau cakupan antara pendidikan (*formal*) dan pelatihan (*training*).

Tabel 1 Perbandingan Antara Pendidikan dan Pelatihan.

	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (<i>overall</i>)	Mengkhususkan (<i>specific</i>)
2. Area kemampuan (penekanan)	<i>Kognitif, affective, psychomotor.</i>	<i>Psychomotor</i> dan keterampilan
3. jangka waktu pelaksanaan	Panjang(<i>Long term</i>)	Pendek(<i>short term</i>)
1. Materi yang diberikan	Lebih kearah umum	Lebih khusus
2. Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	<i>Konvensional</i>	<i>Inconventional (interactif)</i>
3. Penghargaan akhir proses	Gelar (<i>degree</i>)	<i>Sertifikat (non-degree)</i>

Sumber: Soekidjo Notoatmodjo [5]

Menurut Notoatmodjo [5], Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Hipotesis

Dari uraian yang telah disampaikan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga terdapat pengaruh faktor pengembangan karir, budaya organisasi, dan pendidikan pelatihan secara

bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SMK Flora Bekasi.

- b. Diduga terdapat pengaruh antara faktor pengembangan karir terhadap Prestasi kerja guru SMK Flora Bekasi.
- c. Diduga terdapat pengaruh antara faktor budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru SMK Flora Bekasi.
- d. Diduga terdapat pengaruh antara faktor pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja guru SMK Flora Bekasi.

Peneleti terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Purnomo Wicaksono [7]
	Judul	Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhaap prestasi kerja prestasi guru di SMP Trimulyo Semarang dengan unit analisa sebanyak 30 orang guru.
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan prestasi kerja guru dengan tingkat hubungan yang kuat.
2.	Penulis	Widodo [8]
	Judul	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di TKK BPK PENABUR
	Tujuan	Untuk mengetahui peranan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru, (studi pada guru-guru TKK BPK Penabur Tasikmalaya.)
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang positif dan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja, dan juga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, serta terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru.
3.	Penulis	Aprisal,dkk [9]
	Judul	“Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Kerinci
	Tujuan	Penelitian dilakukan untuk mengetahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan paling signifikan terhadap prestasi kerja guru studi pada SMA Negeri Di Kabupaten Kerinci dengan responden sebanyak 158 guru.
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan paling signifikan terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Kerinci.

Tabel Lanjutan

4. Penulis	Dedeh Sofia Hasanah [10]
Judul	Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat), Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta
Tujuan	Untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh dari diktat, Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja guru
Metode	Regresi Linear Berganda
Hasil	Faktor pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruhpaling besar yaitu 67% di bandingkan faktor kepemimpinan guru yakni 33% dan iklim organisasi 57 %. Ini artinya faktor pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi yang sangat penting dalam menunjang kinerja dan restasi kerja seseorang.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden

Tabel 3 Karakteristik responden

Umur	Jumlah	Prosentase
20 - 25 tahun	8	12%
26 - 30 tahun	12	19%
31 - 35 tahun	19	31%
36 - 40 tahun	10	16%
41 - 45 tahun	9	14%
> 45 tahun	5	8%
Jumlah	63	100%
Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	28	45%
Perempuan	35	55%
Jumlah	63	100%
Status Perkawinan	Jumlah	Prosentase
Menikah	51	81%
Belum Menikah	12	19%
Jumlah	63	100%
Pendidikan	Jumlah	Prosentase
DIII	3	5%
S1	55	87%
S2	5	8%
Jumlah	63	100%
Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1 - 3 tahun	4	6%
4 - 6 tahun	12	19%
7 - 9 tahun	37	59%
≥ 10 tahun	10	16%
Jumlah	63	100%

Responden yang berumur 20 – 25 tahun berjumlah 8 guru (12%), yang berumur 26 – 30 tahun berjumlah 12 guru (19%), yang berumur 31 – 35 tahun berjumlah 19 guru (31%), yang berumur 36 – 40 tahun berjumlah 10 guru (16%), yang berumur 41- 45 tahun berjumlah 9 guru (14%) dan yang berumur lebih dari 45 tahun berjumlah 5 orang guru (8%). Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut terlihat bahwa

sebagian besar para guru adalah berumur 31 – 35 tahun yang berjumlah 19 guru (31%). Apabila dikaitkan dengan tahapan dalam siklus hidup, pada umur 20 – 30 tahun adalah masa awal dalam memulai bekerja. Umur 31 – 40 tahun merupakan masa kedewasaan untuk berkarir dengan baik dan pada umur 41- 50 tahun adalah masa puncak pada karir seseorang. Dalam hal ini pihak sekolah melibatkan banyak guru yang masih

muda dan memiliki umur produktif untuk bekerja dengan harapan guru-guru ini memiliki kemauan untuk belajar, kemauan untuk mengembangkan diri dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Di bandingkan dengan umur yang sudah melewati masa produktif.

Responden perempuan yang berjumlah 35 guru (55%), dan responden laki-laki berjumlah 28 guru (45%). Dalam hal ini SMK Flora Bekasi mengkombinasikan guru laki-laki dan perempuan, dengan jumlah yang relatif seimbang, hal ini dimaksudkan agar guru-guru di SMK Flora dapat menjadi wakil dari ayah maupun ibu mereka. Karena bidang lingkup pekerjaan yang dilakukan di tempat penelitian adalah lembaga pendidikan yang mengutamakan sifat personal yang tegas, pengertian, menyayangi, mendidik, empati, dan ekspresif dalam membangun karakter peserta didik.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah menikah yang berjumlah 51 guru (81%), sedangkan sisanya adalah sudah belum menikah yang berjumlah 12 karyawan (19%). Dalam hal ini sekolah SMK Flora Bekasi memiliki tenaga pendidik yang sebagian besar telah menikah karena sebagai lembaga pendidikan SMK Flora membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini guru yang memiliki kematangan kedewasaan yang cukup, agar dapat menjadi panutan dan pengayom bagi anak didik.

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 55 orang (87%), pendidikan DIII berjumlah 3 orang (5%), dan pendidikan S2 yang berjumlah 5 orang (8%). Dengan demikian SMK Flora Bekasi memiliki guru yang berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi dengan harapan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 7-9 tahun yang berjumlah 37 guru (59%). guru dengan masa kerja 4 – 6 tahun berjumlah 12 karyawan (19%). guru dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 4

guru (6%) dan guru yang bekerja lebih dari 10 tahun adalah 10 guru (4%). Dengan melihat fakta yang ada dilapangan, guru dengan masa kerja yang cukup lama dan memiliki banyak pengalaman diharapkan mampu membuat trobosan-trobosan untuk meningkatkan mutu daripada SMK Flora Bekasi.

Analisis Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, dengan responden 30 orang mahasiswa diluar sampel dengan tingkat signifikansi 5% $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ diperoleh $r_{tabel} = 0.374$. Dari keempat variabel yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan		
		Jumlah	Gugur	Valid
1	Pengembangan Karir (X_1)	20	5	15
2	Budaya Organisasi (X_2)	20	4	16
3	Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	20	2	18
4	Prestasi Kerja (Y)	20	3	17
Jumlah		80	14	66

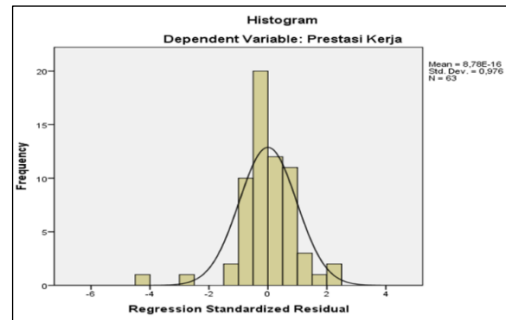
Pada uji validitas ini terlihat bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , jadi 66 pernyataan dapat dikatakan valid.

Analisis Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu carayang dapat dilakukan untuk menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Tolok ukur	Ket
1	Pengembangan Karir (X ₁)	0,932	>0,6	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,959	>0,6	Reliabel
3	Pendidikan dan Pelatihan (X ₃)	0,927	>0,6	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y)	0,929	>0,6	Reliabel

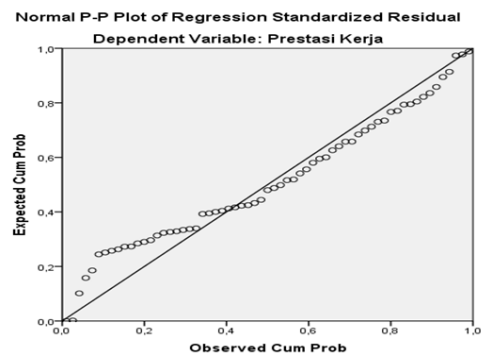


Gambar 1 Grafik Histogram

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka pernyataan dari seluruh variabel penelitian adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk menguji normalitas data menggunakan hasil uji *Shaphiro Wilks* atau *Multification Kolmogorof Smirnov*. Jika $K-S < \text{Nilai tabel}$ berarti data normal dan jika $K-S > \text{nilai tabel}$ berarti data tidak normal. Hasil uji dengan *Kolmogorov-Semirnov* memang terbukti bahwa nilai residual mengikuti sebaran normal karena *Asymp. Sig. (2tiled)* atau (0,081) > 0,05. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik histogram dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut.



Gambar 2 Grafik Histogram dan Uji Normal P-P Plot

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R² dan Adjusted R²), Hasil Uji-t dan Uji F (ANOVA) Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Pengaruh antar variabel	R	R ²	Adjusted R Square	t hitung	t tabel	F hitung	F tabel	Sig.
X ₁ – Y	0,650	0,423	-	6,687	2,298	-	-	0,000
X ₂ – Y	0,829	0,687	-	11,558	2,298	-	-	0,000
X ₃ – Y	0,851	0,724	-	12,656	2,298	-	-	0,000
X ₁ , X ₂ , X ₃ – Y	0,877	-	0,757	-	-	16,549	2,761	0,000

Sumber :Hasil Olahan Data SPSS

Tabel 7 Persamaan Regresi dari Setiap Model

No.	Pengaruh antar variable	Model persamaan regresi
1	X ₁ – Y	17,366 + 0,837X ₁
2	X ₂ – Y	11,500 + 0,862X ₂
3	X ₃ – Y	13,093 + 0,749X ₃
4	X ₁ , X ₂ , dan X ₃ – Y	6,488 + 0,281X ₁ + 0,391X ₂ + 0,431 X ₃

Dari hasil uji hipotesis didapatkan analisa sebagai berikut:

1. Pengaruh Antara Variabel Pengembangan Karir (X_1), Variabel Budaya Organisasi (X_2) dan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Kuatnya pengaruh antar variabel bebas baik dalam hubungan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama (tiga variabel bebas) terhadap variabel terikat Y dapat dilihat pada tabel 41 dan 42, dimana pengaruh yang paling kuat yaitu pengaruh variabel bebas (secara bersama-sama), terhadap variabel terikat. Hal ini juga berarti bahwa variasi variabel terikat (Prestasi Kerja) paling dominan ditentukan oleh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 0,757 atau 75,7 % sedangkan kontribusi secara terpisah (sendiri-sendiri) dari variabel bebas dengan variabel terikat, prosentase terbesar adalah kontribusi dari variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu sebesar 0,724 atau 72,4% jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Model persamaan regresi adalah $Y = 13,093 + 0,749X_3$. Prosentase terbesar kedua adalah kontribusi variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu sebesar 0,687 atau 68,7%. Model persamaan regresi adalah $Y = 11,500 + 0,862X_2$. Prosentase terendah adalah kontribusi variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap variabel terikat (Y) yaitu sebesar 0,423 atau 42,3%. Model persamaan regresi adalah $Y = 17,366 + 0,837X_1$.

Dari hasil analisa data diperoleh kenyataan bahwa pada analisa korelasi dan regresi sederhana (terpisah), ketiga variabel bebas (Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan) memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Y). Variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki korelasi positif dan kuat yang paling dominan diantara variabel bebas lainnya

terhadap variabel Prestasi Kerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel Pendidikan dan Pelatihan akan meningkatkan Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Begitu juga dengan variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh dominan kedua terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi dan yang terakhir adalah variabel Pengembangan Karir yang memiliki pengaruh dominan ketiga terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi.

Ketiga variabel bebas (Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan) memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi sebagai instansi pendidikan. Hal ini dapat terlihat dengan jelas dari beberapa uji yang dilakukan yaitu:

- 1) Pertama, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, didapat koefisien korelasi R , dengan nilai sebesar 0,877 yang berarti menunjukkan hubungan yang sangat kuat antar empat variabel. Secara keseluruhan ketiga variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi terhadap variabel terikat (Y) yaitu sebesar 75,7%.
- 2) Kedua, diperoleh dari uji- f yang menghasilkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $F_{hitung} = 16,549 > F_{tabel} = 2,761$, yang berarti variabel Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi.
- 3) Ketiga dalam uji regresi diperoleh persamaan $Y = 6,488 + 0,281X_1 + 0,391X_2 + 0,431X_3$. Pada analisis regresi ganda (secara bersama-sama) ketiga variabel bebas memiliki korelasi positif dan berpengaruh kuat terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan memberi

pengaruh kuat terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian bahwa ada pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sesuai dengan perhitungan diperoleh bahwa Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Hal ini sesuai dengan fungsi-fungsi Pengembangan Karir antara lain Sikap pimpinan, rekan dan bawahan, Pengalaman, Pendidikan, Prestasi, dan Nasib memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Kemudian fungsi-fungsi Budaya Organisasi antara lain Komunikasi yang lancar antar guru, Adanya Pelatihan dan Pengembangan, Pemberian Imbalan, Pengambilan Keputusan, Pengambilan Resiko, Kerja Sama, dan Praktik Manajemen memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora. Begitu juga dengan fungsi-fungsi Pendidikan dan Pelatihan antara lain Meningkatkan Keahlian, Meningkatkan Ketrampilan, Meningkatkan Kecakapan, dan Meningkatkan Kemampuan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi.

- 4) Keempat *Adjusted R Square* diperoleh angka sebesar 0,757. Sehingga dapat dikatakan Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi. Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan dapat menerangkan bahwa Prestasi Kerja sebesar 75,7% dan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh variable lain di luar penelitian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor

Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang langsung, positif, signifikan dan kuat terhadap prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Faktor Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan dengan jelas bahwa dari beberapa uji yang dilakukan yaitu pertama, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, didapat koefisien korelasi R, dengan nilai sebesar 0,650 yang berarti menunjukkan hubungan yang kuat antar dua variabel. Secara keseluruhan Pengembangan Karir memiliki nilai indeks persepsi responden yang cukup tinggi yaitu sebesar 65, 0%. Kedua, diperoleh dari uji-t yang menghasilkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar $6,687 > 2,298$ yaitu berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir dan variabel Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Ketiga, dalam uji regresi diperoleh persamaan $Y = 17,366 + 0,837X_1$, dimana hasil tersebut menunjukkan setiap variabel Pengembangan Karir akan memberikan peningkatan yang positif terhadap variabel Prestasi Kerja Guru SMK Flora. Keempat *R Square* (R^2) atau koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,423. Sehingga dapat dikatakan Pengembangan Karir berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi. Pengembangan Karir dapat menerangkan bahwa Prestasi Kerja sebesar 42, 3% dan sisanya sebesar 57, 7 % dijelaskan oleh variable lain di luar model. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin kuat variabel Pengembangan Karir akan menambah Prestasi Kerja Guru SMK Flora menjadi semakin positif.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Purnomo wicaksono [7] yang menyatakan Pengembangan karir memiliki hubungan dengan prestasi kerja guru. Dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru”. Dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan prestasi kerja guru dengan tingkat hubungan yang kuat, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Nuril Huda [11] dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Dan Kesempatan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Guru TK Di Kabupaten Blora” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan dengan keeratan yang sedang terhadap prestasi kerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan Rivai [4] yang memaparkan Pengembangan karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kinerjanya, meskipun di dalam promosi menduduki suatu posisi tertentu ada yang mendasarkan pada siapa yang dikenal untuk memberikan umpan balik kepada pegawai tentang prestasi kerjanya, departemen SDM mengembangkan prosedur pekerjaan secara formal. Hal ini akan memungkinkan pegawai tersebut untuk menyesuaikan prestasi kerjanya, kesempatan pengembangan karir serta kompensasi yang diberikan guna memenuhi kebutuhan instansi di waktu mendatang dan juga keinginan para pegawainya.

Bisa ditafsirkan bahwa semakin baik pola pengembangan karir dalam sebuah instansi sekolah maka akan semakin baik pula prestasi kerja para Guru SMK Flora. Pengembangan karir dapat diukur melalui lima indikator,

antara lain: Sikap pemimpin, rekan dan bawahan, Pengalaman, Pendidikan, Prestasi, dan Nasib. Secara keseluruhan lima indikator tersebut memiliki nilai rata-rata indeks persepsi sebesar (60,97). Dari kelima indikator tersebut indikator yang memiliki indeks persepsi tertinggi yaitu indikator “prestasi” dengan indeks 74,44 dan yang memiliki indeks terendah yaitu indikator “Sikap pimpinan, rekan dan bawahan” dengan nilai indeks 71,81. Dengan adanya Sikap pimpinan, rekan dan bawahan, Pengalaman, Pendidikan, Prestasi, dan Nasib mendukung untuk meningkatkan karir paling banyak disetujui dan sangat disetujui oleh para Guru. Apabila dikaitkan dengan usia Guru SMK Flora yang sebagian besar berumur 31-35 tahun (31%), maka bisa dilihat bahwa sebagian besar Guru dalam tahapan berpengalaman kerja dan dalam usia produktif dan mereka ingin meningkatkan karir mereka mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan sekolah.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Faktor Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Hal ini dapat terlihat dengan jelas dari beberapa uji yang dilakukan yaitu pertama, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, didapat koefisien korelasi R, dengan nilai sebesar 0,829 yang berarti menunjukkan hubungan yang sangat kuat antar dua variabel. Kedua, diperoleh dari uji-t yang menghasilkan nilai t-hitung yang lebih besar dari pada t-tabel yaitu sebesar 11,558 > 2.298 yaitu berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi sebagai institusi pendidikan. Ketiga dalam uji regresi diperoleh persamaan $Y = 11,500 + 0,862X_2$ dimana hasil tersebut menunjukkan setiap variabel Budaya Organisasi akan memberikan peningkatan yang positif terhadap variabel Prestasi Kerja Guru SMK Flora

Bekasi. Keempat *R Square* atau koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,687 Sehingga dapat dikatakan Budaya Organisasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi. Budaya Organisasi dapat menerangkan bahwa Prestasi Kerja sebesar 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variable lain di luar model penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin kuat variabel Budaya Organisasi akan semakin positif pula prestasi kerja guru SMK Flora Bekasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian empiris lainnya yang dilakukan oleh Aprisal, dkk [9] dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Kerinci. Penelitian dilakukan di kabupaten kerinci dengan unit analisa sebanyak 158 responden. Teknik pengolahan datanya menggunakan teknik linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan paling signifikan terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Kerinci.

Sebelumnya pernah dilakukan oleh Widodo [8] yang menyatakan bahwa Budaya organisasi suatu perusahaan atau organisasi akan sangat menentukan perilaku dan kinerja karyawan atau pekerja, semakin baik tatanan budaya organisasi suatu organisasi akan membuat kinerja karyawan semakin positif dan akhirnya prestasi kerja para karyawan akan semakin meningkat, dalam jurnalnya yang berjudul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja".

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Widodo [8], yang menyatakan bahwa Budaya organisasi suatu perusahaan atau organisasi akan sangat menentukan perilaku dan kinerja karyawan atau

pekerja, semakin baik tatanan budaya organisasi suatu organisasi akan membuat kinerja karyawan semakin positif dan akhirnya prestasi kerja para karyawan akan semakin meningkat.

Semakin baik budaya organisasi dalam sebuah institusi pendidikan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dimiliki oleh Guru pada sekolah tersebut. Budaya organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator, antara lain: Komunikasi yang lancar antar guru, Adanya Pelatihan dan Pengembangan, Pemberian Imbalan, Pengambilan Keputusan, Pengambilan Resiko, Kerja Sama, dan Praktik Manajemen. Ketujuh indikator tersebut memiliki nilai indeks persepsi yang tinggi yaitu (65,73%). Dari ketujuh indikator tersebut, adanya Pengambilan Resiko dipersepsikan paling tinggi nilai indeksnya (78,41). Hal ini berarti bahwa pengambilan resiko merupakan indikator yang paling mempengaruhi prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi.

4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Faktor pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Hal ini dapat terlihat dengan jelas dari beberapa uji yang dilakukan yaitu uji pertama, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, didapat koefisien korelasi R, dengan nilai sebesar 0,851 yang berarti menunjukkan hubungan yang sangat kuat antar dua variabel. Secara keseluruhan Pendidikan dan Pelatihan memiliki nilai indeks persepsi responden yang tinggi yaitu sebesar 74,19%. Uji Kedua, yang diperoleh dari uji-t menghasilkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} yakni sebesar $12,656 > 2,298$ yaitu berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel Prestasi Kerja Guru pada SMK Flora Bekasi. Ketiga dalam uji regresi yang diperoleh persamaan $Y = 13,093 + 0,749X_3$, dimana hasil tersebut

menunjukkan setiap variabel Pendidikan dan Pelatihan akan memberikan peningkatan yang positif terhadap variabel Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi. Keempat *R Square* atau koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,724. Sehingga dapat dikatakan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi. Pendidikan dan Pelatihan dapat menerangkan bahwa Prestasi Kerja sebesar 72,4% dan sisanya sebesar 27,6% dijelaskan oleh variable lain di luar model penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian empiris sebelumnya yaitu menurut oleh Dedeh Sofia Hasanah [10] dalam jurnalnya yang berjudul 'Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat), Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta'. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang guru sekolah dasar dari 260 guru yang ada di Kecamatan Babakancikao dengan hasil penelitian yang menerangkan pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi yang sangat penting dalam menunjang kinerja dan prestasi kerja seseorang.

Seperti teori yang dikemukakan oleh Sumarsono, [12] Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu komponen masukan instrumental yang sangat penting dalam prestasi kerja Guru. Secara keseluruhan pendidikan dan

pelatihan memiliki nilai indeks persepsi responden yang tinggi yaitu sebesar 74,19%. Dari keempat indikator yang dimiliki oleh Pendidikan dan Pelatihan yaitu indikator meningkatkan kemampuan memiliki indeks persepsi tertinggi yaitu 74,60%. Indikator tersebut memiliki nilai mean yang tertinggi diantara indikator yang lainnya.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Prestasi Kerja tentunya ditentukan oleh keahlian, kecakapan, ketrampilan dan kemampuan peserta diklat yang disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja guru SMK Flora Bekasi. Penelitian ini memperlihatkan hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan yang kuat antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja guru SMK Flora Bekasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang langsung, positif, signifikan dan kuat terhadap prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengujian pada hipotesis keempat membuktikan bahwa pengembangan karir, budaya organisasi dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama dengan koefisien korelasi 0,877 dan koefisien determinasi 0,757 ($0,000 < 0,05$).
- b. Pengujian pada hipotesis pertama membuktikan bahwa Pengembangan

Karir berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru Flora Bekasi dengan koefisien korelasi 0,650 yang memiliki arti ada hubungan yang kuat dan koefisien determinasi 0,423 yang berarti pengembangan karir dapat menerangkan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 42,3% dan berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$).

- c. Pengujian pada hipotesis kedua membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Flora Bekasi dengan koefisien korelasi 0,829 dan koefisien determinasi 0,687 ($0,000 < 0,05$).
- d. Pengujian pada hipotesis ketiga membuktikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan koefisien korelasi 0,851 dan koefisien determinasi 0,724 ($0,000 < 0,05$).

Dari keseluruhan hipotesis membuktikan bahwa semua variabel bebas (pengembangan karir, budaya organisasi, dan pendidikan dan pelatihan) dalam penelitian memiliki pengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel yaitu pengembangan karir, budaya organisasi, dan pendidikan dan pelatihan secara langsung ternyata berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu lebih ditingkatkan lagi pengaruhnya oleh manajemen SMK Flora melalui indikator-indikator variabel tersebut yang dipandang masih lemah.

- a. Pengembangan Karir yang ada di sekolah secara langsung terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja Guru SMK

Flora Bekasi. Dari kelima indikator pengembangan karir, prestasi memegang peranan penting dengan nilai indeks persepsi tertinggi diantara indikator lainnya. Dengan demikian prestasi kerja guru menjadi perhatian khusus pihak manajemen sekolah untuk di dukung melalui beberapa hal yang terkait dengan prestasi agar dapat membantu pihak sekolah untuk meningkatkan prestasi kerja Guru SMK Flora Bekasi.

- b. Budaya organisasi yang kuat terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja Guru SMK Flora. Dimana, dari ketujuh indikator budaya organisasi tersebut, pengambilan resiko memiliki nilai indeks persepsi tertinggi, terutama dengan kaitannya terhadap prestasi kerja
- c. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian manajemen SMK Flora bisa menerapkan Pendidikan dan Pelatihan guna meningkatkan prestasi kerja para Guru SMK Flora Bekasi.

Saran

1. Manajemen

Terkait dengan konsekuensi implikasi yang muncul dalam rangka meningkatkan prestasi kerja Guru SMK Flora melalui pengembangan karir, budaya organisasi, dan pendidikan dan pelatihan hendaknya manajemen dapat membangun perencanaan karir, membangun budaya organisasi dan memberikan pelatihan secara dini terutama kepada para Guru usia produktif, yakni yang berusia 20-35 tahun untuk dapat mengelola ekspektasi mereka dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap kemajuan sekolah.

2. Pengembangan Ilmu

Penelitian ini hanya membahas pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, untuk itu demi pengembangan ilmu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terutama

penelitian terkait dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang lebih komprehensif. Bagi pembaca dan peneliti lain yang menemukan kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan kritik yang membangun agar dapat dijadikan penyempurnaan dalam penelitian ini. Direkomendasi kan penelitian ini dapat dilanjutkan supaya dapat mengetahui fakto-faktor lain yang lebih dominan tentang apa saja yang lebih berpengaruh terhadap prestasi Guru. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain dan memperbanyak sampel penelitian sehingga dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Penelitian ini dapat dilanjutkan karena masih terdapat 24,3% pengaruh variabel lain atau Prestasi Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang lebih dominan diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1.] Sutrisno, E. 2010. *Bodaya Organisasi*. Kencana Perdana Media Group : Jakarta.
- [2.] Suwatno dan Priansa, Doni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- [3.] Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- [4.] Rivai, Veeithzal. 2009. *Managemet Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali, Jakarta
- [5.] Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta.
- [6.] Handoko, H 2009, *Manajemen (Edisi 2)*. BPFE, Yogyakarta.
- [7.] Wicaksono, Purnomo. 2013. Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*. Vol 1. No 1. Hal 48-58
- [8.] Widodo. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di TKK BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. Juni 2011,4, hal 1 – 23.
- [9.] Aprisal, dkk. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Kerinci. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta*. Vol 3 No. 2 2013.
- [10.] Hasanah, Dedeh Sofia . 2010. Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat), Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11, No. 2, Oktober 2010.
- [11.] Huda, Nuril. 2012. Pengaruh Pemberdayaan Dan Kesempatan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Guru TK Di Kabupaten Blora. Tesis Program Studi Manajemen Pascasarjana S-2 Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- [12.] Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogyakarta : Graha Ilmu.