

HUBUNGAN ANTARA KOHESIFITAS DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KABUPATEN SIAK

MUHAMMAD NASIR¹⁾
ISJONI²⁾
DAENGAYUB NATUNA³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: The objective of this research is to analyze the relationship between cohesiveness and organizational climate with headmaster performance in Elementary School Siak Regency. The sample of the research is 80 headmaster Elementary School selected. Research conducted in the Siak Regency for approximately 3 months. The research was conducted in to March 2016. The population in this study is a headmaster Elementary School in Siak Regency totaling 80 headmaster and the number of samples obtained 67 headmaster. The instrument of the research is questioner the validity of the instrument by using product moment pearson, the realibility of the this instrument by using alpha cronbach. The results of this research are: (1) There is a positive relationship between cohesiveness (X_1) with the headmaster performance (Y) with correlation $r_{y_1}=0,41$, (2) There is a positive relationship between organizational climate (X_2) with headmaster performance (Y) with correlation $r_{y_2}=0,32$, and (3) There is a positive relationship between cohesiveness (X_1) and organizational climate (X_2) with headmaster performance (Y) with correlation $r_{y_{12}}= 0,71$.

Keyword: cohesiveness, organizational climate, and headmaster performance

ABSTRAK: Objek penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara kohesifitas dan iklim organisasi dengan kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 80 Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak . Penelitian berlangsung selama 3 bulan yakni dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2016. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Siak sebanyak 80 orang dan sampel yang dijadikan penelitian final adalah 67 orang. Instrumen pengumpulan data berbentuk kuesioner. Validitas butir instrument diuji dengan menggunakan rumus korelasi product moment pearson. Realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, terdapat hubungan positif antara kohesifitas (X_1) dengan kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y_1}= 0,41$. Kedua, terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X_2) dengan kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y_2}= 0,32$. Ketiga, terdapat hubungan positif antara kohesifitas (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y_{12}}= 0,71$.

Kata kunci: Kohesifitas, Iklim Organisasi, Kinerja Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya

Kinerja yang baik dapat dilihat dari cara melakukan pekerjaan itu secara benar, harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan dan harus mengetahui seluruh faktor-faktor utama (lingkungan) yang mempengaruhi pekerjaan. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan suatu cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dalam penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau penyelesaian tugas-tugas yang sudah dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya

Kohesivitas kelompok sebagai daya saling ketertarikan antar anggota kelompok yang menyebabkan anggota kelompok tersebut berkeinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut, dan juga daya tarik antar individu dengan kelompok atau organisasinya

Iklim organisasi (sekolah) merupakan sifat atau ciri yang dirasakan dan terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku.

Dari uraian yang digambarkan di atas, seharusnya kepala sekolah pada SD Negeri di Kabupaten Siak memiliki kinerja yang baik. Namun kenyataannya, berdasarkan pengamatan pada bulan Januari tahun 2016 kepala sekolah masih menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari: 1) pelaksanaan proses pembelajaran masih ada yang belum berjalan dengan baik, terlihat dari absensi pada setiap bulannya, 2) masih kurangnya bimbingan dan pengarahan yang dilakukan, ini terlihat dari masih adanya pelaksanaan tugas guru yang masih kurang baik, 3) masih kurangnya pelaksanaan penilaian dan evaluasi, terlihat dari masih adanya kegiatan yang tidak terlaksana dengan maksimal karena kurangnya komunikasi antara sesama warga sekolah

Indikasi yang dikemukakan di atas, tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah dalam pencapaian tujuan organisasi, dan tidak dapat memberikan informasi yang jelas terhadap target-target yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, terutama tentang pentingnya kohesifitas dan iklim organisasi serta kinerja kepala sekolah sebagai pusat pelayanan di sekolah, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "***Hubungan antara kohesifitas dan iklim organisasi dengan Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Siak***".

Masalah utama penelitian adalah kinerja sebagai variabel dependen (Y), yang dibatasi hubungannya dengan kohesifitas sebagai variabel X_1 dan iklim organisasi sebagai variabel X_2 . Pembatasan masalah dilakukan karena banyaknya variabel yang memiliki hubungan dengan variabel dependen. Hal ini dilakukan supaya penelitian ini lebih terfokus dan terarah.

Colquitt, Lepine, Wesson mendefinisikan "*job performance is formally defined as the valve of the set of the employee behaviors that contribute, either positively or negatively to organizational goal accomplishment*". Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa pedoman yang berguna untuk meningkatkan produktifitas sehingga diharapkan bisa berjalan sesuai dengan apa yang ingin dicapai. Kinerja pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Yuniasanti dalam Kurnia dan Shinta, kohesivitas adalah ketertarikan anggota tim untuk tetap bersatu, adanya kebersamaan, merasakan perasaan anggota lain dan memiliki suasana emosional yang positif. Selanjutnya, Trihapsari dan Nashori dalam Kurnia dan Shinta, menjelaskan bahwa pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi, maka para anggotanya mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut.

Pendapat lain Litwin dan Stringer menunjukkan bahwa: Iklim yang otoriter dengan mengambil keputusan serta sebagian perilaku karyawan ditentukan oleh peraturan atau prosedur standar, bukan hanya menjurus pada produktivitas yang rendah, tetapi juga menghasilkan sedikit sekali kepuasan kerja dan kreatifitas sikap terhadap kelompok menjadi negatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kohesifitas (X_1) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kohesifitas dengan kinerja kepala sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,41 dengan F_{hitung} sebesar 12,73. Dan signifikan koefisien regresi $F_{tabel} = 7,01$ pada taraf signifikan = 0,01.

Persamaan garis linier yang terbentuk antara kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah $v = 34,07 + 0,38X_1$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kohesifitas memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak, artinya makin baik kohesifitas maka makin baik pula kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak. Sebaliknya makin buruk kohesifitas maka makin buruk pula kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak.

Kekohesifan ialah tingkat dimana para anggotanya saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut. Misalnya, beberapa kelompok kerja menjadi kohesif karena para anggotanya telah menghabiskan banyak waktu bersama, atau ukuran kelompok yang kecil memfasilitasi adanya interaksi yang tinggi, atau kelompok tersebut telah mengalami ancaman-ancaman eksternal yang menjadikan mereka lebih dekat. Kekohesifan penting karena berhubungan dengan kinerja dan produktifitas kelompok

Hubungan Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja kepala sekolah. Hal ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,32 dengan F_{hitung} sebesar 29,16; dengan koefisien regresi F_{tabel} sebesar 7,01 pada taraf signifikansi 0,01.

Persamaan garis linier yang terbentuk antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah $v = 39,69 + 0,32X_2$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak, artinya makin baik iklim organisai maka makin baik pula kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak. Sebaliknya makin buruk iklim organisasi maka makin buruk pula kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak.

Davis mengatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dan berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Hubungan Kohesifitas dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kohesifitas dan iklim organisasi dengan kinerja kepala sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi jamak sebesar 0,71 dengan F_{hitung} sebesar 32,05, dan signifikan koefisien regresi $F_{tabel} = 7,01$ pada taraf signifikan = 0,01.

Persamaan garis linier yang terbentuk antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah $v = 16,18 + 0,31 X_1 + 0,36 X_2$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kohesifitas dan iklim organisasi memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja

kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak, artinya makin baik kohesifitas dan iklim organisasi maka makin baik pula kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak. Sebaliknya makin buruk kohesifitas dan iklim organisasi maka makin buruk pula kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak.

Kinick dan Kreitner berpendapat bahwa kinerja tergantung kepada kombinasi yang tepat antara usaha, kemampuan dan keterampilan. Usaha dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku dalam mengidentifikasi kekurangan sumber daya serta memperbaikinya, keakraban dan perhatian kepada karyawan dapat mendorong karyawan tersebut untuk melipat gandakan usaha mereka

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh simpulan-simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara kohesifitas dengan kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak. Kohesifitas secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 16% terhadap kinerja kepala sekolah. Dengan kata lain kinerja kepala sekolah dapat ditingkatkan dengan kohesifitas disamping hal lainnya.
2. Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak. Iklim organisasi secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 10% terhadap kinerja kepala sekolah. Dengan kata lain kinerja kepala sekolah dapat ditingkatkan melalui iklim organisasi di samping hal lainnya.
3. Terdapat hubungan yang positif antara kohesifitas dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak. Kohesifitas dan iklim organisasi secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% lainnya tidak dikaji dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya-upaya peningkatan kohesifitas dan iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Siak. Saran-saran tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Setelah dianalisis, ternyata terlihat hubungan antara kohesifitas dan kinerja kepala sekolah. Ini membuktikan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka kepala sekolah harus mampu mewujudkan kohesifitas yang baik, sehingga disarankan kepada seluruh personal khususnya para guru agar senantiasa menjaga hubungan yang kondusif sesama mereka sehingga adanya kohesifitas dalam melaksanakan pekerjaan;
2. Setelah dianalisis, ternyata terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja kepala sekolah, sehingga untuk mendapatkan kinerja yang baik kepala sekolah harus meningkatkan iklim kerja yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelo Kinick dan Robert Kreitner. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Bachroni, 2011. *Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta*, Jurnal Psikologi. Volume 38, No. 1, Juni 2011: 40-51
- Barry Cosway and Derek Lodge, 1995. *Perilaku Organisasi dan Desain*, Jakarta. Efek Media Komputindo
- Campbell, Performance_ concepts_ and_ Performance_ Theory.pdf (On-line). http://www.Ebme.uni-giessen-de/.../Performance_concepts_and_Performance_Theory.pdf. Diakses 11 Juni 2015 jam 20:45 wib
- Carlos A and B Von Hallen Gilmer, 1994. *Environmental Variation and Studies of Organizational Behavior*. New York, Psychological Bulletin 62

Colquit, Lepine, Wesson. 2001. *Organizational Behavior*, Newyork. Mc. Graw Hill Irwin
Cook W Curtis, Philip L Hunsaker, 2001. *Management and Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Companies
Daeng AN, Murni B, Said S,

Hermaniansyah, 2014. *Tanggung Jawab Pengolahan Pusat Kegiatan Belajar Mengajar (PKBM) dalam Melaksanakan Kegiatan Pendidikan Non Formal di Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau*