

HUBUNGAN KONFORMITAS DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DENGAN KINERJA GURU SDN INTI DI KECAMATAN SIAK HULU

MUHAMMAD RIDHO
ISJONI
DAENGAYUB NATUNA

¹Post Graduate Student of Riau University

²Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: This study aims to reveal how good conformity, organizational culture, and teacher performance and the relationship between conformity and the culture of the organization with the performance of teachers. The population in this study are all teachers sector of Junior School Inti In Siak Hulu Sub-District, the sampling technique using proportionate stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed descriptively by looking at score of mean and inferential techniques korelasinonal. The results showed that: (1) conformity are at the category level is not good (2) organizational culture are at the category level; (3) the performance of teachers at the level of either category. (4) there is a positive and significant relationship between conformity and teacher performance. (5) there is a positive and significant relationship between organizational culture with teacher performance. (6) there is a positive and significant relationship between culture oganisasi with teacher performance. Significantly conformity contributed 95.2% to the performance of teachers. The organizational culture significantly contributed 93.8% to the performance of teachers. While conformity and organizational culture simultaneously contributed 95.4% to the performance of teachers sector of Junior School Inti In Siak Hulu Sub-District.

Keywords: *conformity, organizational culture, Teacher Performance*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap seberapa baik konformitas, budaya organisasi, dan kinerja guru serta hubungan antara konformitas dan budaya organisasi dengan kinerja guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara deskripif dengan melihat nilai skor mean dan inferensial dengan teknik korelasinonal. Adapun variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu konformitas (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) konformitas berada pada tingkat kategori tidak baik (2) budaya organisasi berada pada tingkat kategori baik (3) kinerja guru berada pada tingkat kategori baik. (4) terdapat hubungan positif dan signifikan antara konformitas dengan kinerja guru. (5) terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. (6) terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya oganisasi dengan kinerja guru. Secara nyata konformitas memberikan kontribusi sebesar 95,2% terhadap kinerja guru. Adapun budaya organisasi secara nyata memberikan kontribusi sebesar 93,8% terhadap kinerja guru. Sedangkan Konformitas dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 95,4% terhadap kinerja guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu.

Kata Kunci : konformitas, budaya organisasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Untuk menuntaskan masalah tersebut tidak dapat ditumpukan pada satu pihak saja, melainkan menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam proses belajar mengajar, seperti: guru, siswa, kepala sekolah, orang tua, pemerintah, fasilitas belajar, dan faktor-faktor lainnya. Diantara sejumlah faktor tersebut, guru merupakan pihak yang paling berperan dalam menentukan baik buruknya mutu pendidikan. Keberhasilan seorang guru tidak terlepas dari kinerja yang dimilikinya. Namun, realitas di lapangan menunjukkan fenomena yang kurang menggembirakan bahwa masih banyak guru yang belum memperlihatkan kinerja optimalnya. Hal ini sejalan dengan hasil observasi sementara pada bulan Januari 2016 dengan beberapa orang guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu, yang menyatakan bahwa kinerja guru masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini ditandai oleh: (1) masih adanya guru yang terlambat masuk ke sekolah (2) masih banyak guru yang tidak menilai hasil kerja siswa/i secara objektif (3) masih banyak guru yang main ponsel saat proses belajar mengajar (4) masih banyak guru yang belum menguasai komputer (5) masih banyak guru yang belum paham dalam membuat RPP (6) masih banyak guru yang menggunakan metode lama dalam proses pembelajaran. Kemudian berdasarkan hasil wawancara Fenomena lain juga terjadi di SD Negeri Inti di Kecamatan Siak Hulu, diantaranya: (1) Masih terdapat gejala-gejala kemangkiran guru (2) rendahnya semangat kerja, (3) ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja, (4) suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung, rendahnya semangat disiplin dalam mengajar, (5) dan pimpinan yang kurang bijak dalam membuat sebuah kebijakan serta siswa yang tingkah lakunya sangat menjengkelkan.

Kondisi seperti itu tentu tidak terjadi begitu saja tentu banyak faktor yang memicunya. Diduga konformitas merupakan salah satu yang mempengaruhi Kinerja guru. Pernyataan ini bukanlah tidak bersebab. Menurut Webley & Siviter dalam Baron & Byrne (2005:53) pengaruh sosial (Konformitas) diyakini dapat merubah tingkah laku seseorang agar sesuai dan mematuhi aturan-aturan yang ada didalam organisasi. Ini artinya konformitas dapat mensugesti seseorang untuk memberikan inovasi – inovasi dan keberanian untuk mengambil resiko dalam kompetisi di organisasi. Disamping konformitas, budaya organisasi juga berkaitan erat dengan kinerja guru. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi senantiasa dijaga, dipelihara dan dikelola dengan baik agar dapat diandalkan sebagai instrumen untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfarhaty (1999) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang erat dengan kinerja pegawai, ini berarti bahwa konformitas dapat menunjang optimalisasi budaya organisasi sesama pegawai (guru), yang kemudian berimplikasi terhadap kinerja guru yang ada di organisasi (sekolah).

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Seberapa baik konformitas Guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu. (2) Seberapa baik Budaya Organisasi Guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu. (3) Seberapa baik Kinerja Guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu. (4) Hubungan antara Konformitas dan Kinerja guru SD Negeri Inti di Kecamatan Siak Hulu. (5) Hubungan Budaya organisasi dan Kinerja guru SD Negeri Inti di Kecamatan Siak Hulu. (6) Hubungan simultan Konformitas dan Budaya organisasi dengan Kinerja guru (Y) SD Negeri Inti di Kecamatan Siak Hulu.

Menurut Gibson dalam Soedjono (2005:25) Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Adapun Timpe dalam Pasolong (2008:197) Menyatakan Kinerja

adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif, peran manajer sangatlah menentukan Yamin & Maisah (2010:130). Dalam manajemen kinerja, manajer bertanggung jawab untuk: (a) menciptakan kondisi yang dapat memotivasi guru/kariawan; (b) melakukan observasi kinerja; (c) memperbarui dan menyesuaikan tujuan, standar kinerja, dan kompetensi kerja apabila terjadi perubahan kondisi; (d) memberikan umpan balik atas kinerja bawahan dan pengarahan; (e) memfasilitasi *up grading* dan pengembangan kemampuan guru; (f) memberikan penguatan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi Yamin & Maisah (2010:130-131).

Untuk melihat kinerja seorang guru/pegawai terlebih dahulu ditetapkan standar kerjanya. Menurut Wibowo, ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif, sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil. Menurut Ditjen Dikti P2TK dalam Mulyasa (2008:20) adapun standar kinerja guru tersebut dapat dilihat dari tugasnya. Adapun tugas tersebut adalah (1). Mendidik, mengajar, membimbing dan melatih. (2). Membantu pengelolaan dan pengembangan program sekolah. (3). Mengembangkan keprofesionalan.

Menurut Baron dan Byrne (2005:53) Konformitas adalah suatu jenis pengaruh sosial dimana individu mengubah sikap dan tingkah laku mereka agar sesuai dengan norma sosial yang ada. Sedangkan Laura A. King (2007: 203) menyatakan konformitas adalah perubahan dalam perilaku seseorang untuk menyelaraskan lebih dekat dengan standar kelompok. Hal-hal yang mempengaruhi adanya Konformitas menurut David O.Sears, Jonathan L.Freedman, L.Anne Peplau, (1985) adalah: (1).Kurangnya Informasi; (2).Kepercayaan terhadap kelompok; (3).Kepercayaan diri yang lemah; (4).Rasa takut terhadapcelaansosial.(5). Kekompakan kelompok; (6). Kesepakatan

kelompok; (7).Ukuran kelompok; (8).Keterikatan pada penilaian bebas.Sedangkan menurut Baron dan Bryne (2005: 56-57) konformitas dipengaruhi oleh : (1) Kohesivitas; (2) Ukuran Kelompok; (3) Jenis norma sosial yang berlaku pada situasi tertentu. Schein dalam Robert Kreitner & Angelo Kinicki (2003:79) menjelaskan budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Adapun, James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr. (2000:30) dalam Wibowo memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan. Menurut McShane & Von Glinow dalam bahri (2010:29) budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting. Pertama, sebagai sistem kontrol (*control system*). Kedua, perekat sosial (*social glue*). Ketiga, menciptakan pengertian (*sensemaking*).Bagi sebuah organisasi, budaya yang kuat sangat dibutuhkan. Untuk mengukur budaya organisasi telah banyak dikembangkan instrumen yang didasarkan pada dimensi-dimensi tertentu. Banyak dimensi yang membedakan budaya organisasi. Menurut Gibson dalam Sopiah (2008:129) dimensi ini mempengaruhi perilaku yang dapat mengakibatkan kekeliruan pemahaman, ketidaksepakatan, atau bahkan konflik menyusut Gibson dalam Sopiah (2008:129). Sementara itu, menurut Luthans dalam Sopiah (2008:129) menyebutkan karakteristik yang penting dari budaya organisasi, yaitu : (1)Aturan- aturan perilaku; (2) Norma; (3) Nilai-nilai dominan; (4) Filosofi; (5) Peraturan-peraturan; (6) Iklim organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis korelasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yakni: variabel bebas yang terdiri dari konformitas(X_1), budaya

organisasi (X_2), serta variabel terikat yaitu kinerja guru SD (Y). Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri inti di Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. Populasi berjumlah 120 guru yang terdiri 50 guru dari SDN 011 Desa Baru, 35 guru dari SDN 006 Kubang dan 35 dari SDN 019 Pandau Jaya. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Sloven, berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 92 orang. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan di lokasi penelitian yaitu 3 SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu. Adapaun teknik yang digunakan adalah Kuesioner (Angket). Angket penelitian disusun dalam bentuk skala Likert yang memiliki rentang skor 1 sampai 5. Rentang skor pada jawaban angket disusun berdasarkan penilaian dari yang Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Sedangkan pengolahan datanya dibantu program aplikasi komputer yaitu Microsoft Exel dan SPSS 22. Untuk mengetahui

tingkat masing-masing variabel digunakanlah interperstasi skor mean. statistik inferensial adalah melakukan estimasi, menguji hipotesis, dan mengambil keputusan. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan beberapa persyaratan pengujian uji normalitas, dan uji linieritas. Untuk melakukan uji hipotesis perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: 1. Uji Korelasi sederhana, uji ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, dengan rumus korelasi *pearson product moment*. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel-variabel bebas dan terikat. uji signifikan koefisien korelasi diukur dari nilai probabilitas. Jika nilai sig p $<$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Sebaliknya jika nilai sig p $>$ α maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak artinya signifikan. 2. Uji Korelasi Ganda, Uji ini dilakukan untuk melihat adakah korelasi yang berarti antara variabel Konformitas (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif data

Tabel 4.1 (Nilai skor mean dan SD variabel konformitas per dimensi)

Variabel	Dimensi	Nomor Item	Skor Mean	SD	Tafsiran
Konformitas (X_1)	<input type="checkbox"/> Kurangnya informasi	1-2	2,96	1,4	Tidak Baik
	<input type="checkbox"/> Kepercayaan terhadap Kelompok	3-7	2,97	1,4	Tidak Baik
	<input type="checkbox"/> Kepercayaan diri yang lemah	8-11	2,97	1,4	Tidak Baik
	<input type="checkbox"/> Rasa takut celaan Sosial	12-17	2,98	1,38	Tidak Baik
	<input type="checkbox"/> Kohesivitas	18-23	2,99	1,4	Tidak Baik
	<input type="checkbox"/> Kesepakaan kelompok	24-29	2,99	1,4	Tidak Baik
	<input type="checkbox"/> Ukuran kelompok	30	2,93	1,37	Tidak Baik
	<input type="checkbox"/> Norma sosial	31-33	2,92	1,38	Tidak Baik
Jumlah		33	2,96	1,39	Tidak Baik

Sumber: Dari data yang diolah menggunakan program SPSS 22

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel konformitas dilihat dari 8 dimensinya memiliki nilai skor mean dan standar deviasi yang bervariasi. Secara

keseluruhan hasil skor mean dan standar deviasi konformitas (X_1) dilihat dari kedelapan dimensi tersebut adalah sebesar 2,96 dan 1,39 dengan tafsiran tidak baik.

Tabel 4.2 (Nilai skor mean dan SD variabel budaya organisasi per dimensi)

Variabel	Dimensi	Nomor Item	Skor Mean	SD	Tafsiran
Budaya Organisasi (X_2)	<input type="checkbox"/> Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1-4	3,04	1,38	Baik
	<input type="checkbox"/> Berorientasi pada hasil	5-9	2,99	1,39	Tidak Baik
	<input type="checkbox"/> Berorientasi pada kerja Tim	10-15	3,04	1,40	Baik
	<input type="checkbox"/> Norma	16-19	3,02	1,41	Baik
	<input type="checkbox"/> Peraturan-peraturan	20-25	3,05	1,38	Baik
	<input type="checkbox"/> Iklim Organisasi	26-27	3,005	1,39	Baik
Jumlah		27	3,02	1,39	Baik

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel budaya organisasi (X_2) dilihat dari 6 dimensinya memiliki nilai skor mean dan standar deviasi yang bervariasi. Secara

keseluruhan total skor mean dan standar deviasi budaya organisasi dilihat dari keenam dimensi tersebut adalah 3,02 dan 1,39 dengan tafsiran baik.

Tabel 4.3 (Nilai skor mean dan SD variabel kinerja guru dilihat dari tugas)

Variabel	Tugas Guru	Nomor Item	Skor Mean	SD	Tafsiran
Kinerja Guru (Y)	<input type="checkbox"/> Mendidik, mengajar, membimbing dan melatih	1-20	3,02	1,36	Baik
	<input type="checkbox"/> Membantu pengelolaan dan pengembangan program sekolah	21-22	3,04	1,37	Baik
	<input type="checkbox"/> Mengembangkan Keprofesionalan	23-24	2,97	1,43	Tidak Baik
Jumlah		24	3,01	1,39	Baik

Sumber: Dari data yang diolah menggunakan program SPSS 22

Secara keseluruhan skor mean dan standar deviasi kinerja guru SD dilihat dari ketiga tugas tersebut adalah 3,01 dan 1,39 dengan tafsiran baik.

Analisis Profil Responden

Tabel 4.4 (Nilai skor mean kinerja guru berdasarkan profil responden)

No	Profil Responden	Subjek	Jumlah Responden	Mean	Tafsiran
1	Gender	Laki-Laki	13	3,1	Baik
		Perempuan	79	3,04	Baik
2	Status Kepegawaian	PNS	53	2,97	Tidak Baik
		Kontrak	4	3,3	Baik
3	Status Sertifikasi	Honor Komite	35	3,14	Baik
		Sudah Sertifikasi	47	2,98	Tidak Baik
4	Masa Tugas Mengajar	Belum Sertifikasi	45	3,1	Baik
		1-5 Tahun	32	3,14	Baik
		6-10 Tahun	8	3,8	Baik
		11-15 Tahun	11	3,0	Tidak Baik
		16-20 Tahun	10	3,2	Baik
5	Pendidikan Terakhir	20 Tahun Keatas	31	2,9	Tidak Baik
		S2	1	3,79	Baik
		S1	75	3,03	Baik
		Diploma	12	3,17	Baik
		SMA	4	2,9	Tidak Baik

Tingkat kinerja guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu ternyata dipengaruhi oleh demografi responden. Bila ditinjau dari jenis kelamin kinerja guru laki-laki lebih baik dari pada guru perempuan. Hal ini diduga guru laki-laki lebih banyak mempunyai waktu dan kesempatan dalam mengembangkan diri dalam mengajarnya sementara guru perempuan sesuai dengan kondisinya harus mampu membagi perannya dalam mengajar dan mengurus rumah tangganya. Selanjutnya bila ditinjau dari status kepegawaian tingkat kinerja yang baik ada pada guru kontrak dan guru honor komite sedangkan kinerja kurang baik ada pada guru PNS. Hal Ini diduga disebabkan oleh belum jelasnya status kepegawaian pada guru kontrak dan guru honor komite. Bila dilihat dari status sertifikasi, guru yang belum sertifikasi kerjanya lebih baik dari

guru yang sudah sertifikasi. Hal ini disebabkan karna terlalu banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan oleh guru sertifikasi. Kemudian bila ditinjau dari masa tugas mengajar kinerja guru yang terbaik ada pada rentang masa tugas 6-10 tahun dan kinerja guru yang tidak baik ada pada rentang masa tugas 20 tahun keatas. Hal ini diduga disebabkan karena faktor umur. Apabila ditinjau dari pendidikan terakhir guru yang kinerja baik adalah yang pendidikan terakhirnya S2. Sedangkan kinerja kurang baik ada pada guru yang baru tamat SMA. Hal ini tidak perlu diragukan lagi, karna jelas guru yang memiliki pendidikan tinggi tentunya memiliki pengalaman, kemampuan profesional dan kesabaran yang lebih baik dari pada guru yang baru tamat SMA. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kinerja guru

SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu masih kurang baik atau rendah. Kemudian pada hasil penelitian menunjukkan kinerja guru berada pada tingkat interperstasi baik. Hal ini terjadi karena keterbatasan alat dan sarana yang penulis gunakan dalam mengamati kinerja guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu. Sehingga hasil wawancara dan observasi belum dapat diterima.

Pengujian Hipotesis

a. Hubungan Konformitas dengan Kinerja Guru

Hasil analisis korelasi didapat bahwa besarnya hubungan konformitas (X_1) dengan kinerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,976 atau ($r_{yx1} = 0,976$). Hal itu menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara konformitas dengan kinerja guru. Kemudian berdasarkan uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,00. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai sig atau $0,05 > 0,00$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya konformitas berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru. Adapun koefisien determinan konformitas dengan kinerja guru adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,976^2 \times 100\% = 95,2\%$.

b. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Hasil analisis korelasi didapat bahwa besarnya hubungan budaya organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,969 atau ($r_{yx2} = 0,969$). Hal itu menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Kemudian berdasarkan uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,00. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai sig atau $0,05 > 0,00$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru. Adapun koefisien determinan budaya organisasi dengan kinerja guru

SD adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,969^2 \times 100\% = 93,8\%$.

c. Hubungan konformitas dan Budaya Organisasi secara simultan dengan Kinerja Guru

hasil analisis hubungan simultan X_1 dan X_2 terhadap Y didapat koefisien korelasi r_{yx1x2} sebesar 0,977. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara konformitas dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru. Kemudian berdasarkan uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,00. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai sig atau $0,05 > 0,00$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya konformitas dan budaya organisasi berhubungan secara simultan dan signifikan dengan kinerja guru. Adapun koefisien determinan konformitas dan budaya organisasi secara simultan dengan kinerja guru adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 95,4\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hubungan Konformitas dengan Kinerja Guru

Temuan penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara konformitas dengan kinerja guru. Koefisien korelasi yang terbentuk antara konformitas dengan kinerja guru adalah sebesar 0,976. Ini artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara konformitas dengan kinerja guru. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r^2 = (0,976)^2 = 0,952$. Dengan demikian 95,2% kinerja guru disumbangkan oleh konformitas, sedangkan sisanya 4,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa konformitas merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan sebagai prediktor kinerja. Artinya, menurunnya konformitas dalam organisasi sudah dapat dipastikan akan secara signifikan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja guru. Demikian pula sebaliknya, meningkatnya konformitas dalam organisasi akan berdampak

terhadap meningkatnya kinerja guru. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian dari Hackett & Guinon (1945) yang menyatakan bahwa “konformitas dari segi indikator komitmen yang tinggi akan berdampak pada perkembangan kinerja dan karier pegawai di organisasi”. Ini artinya Semakin tinggi konformitas dari segi indikator komitmen maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di organisasi. pernyataan ini diperkuat oleh Cialdini (1994) yang menyatakan “sekali kita berkomitmen terhadap suatu kedudukan atau tindakan kita akan lebih bersedia untuk memenuhi permintaan”. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini didapat bahwa penelitian ini semakin memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya tentang konformitas memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja guru, serta konformitas merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru.

b. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Temuan penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Koefisien korelasi yang terbentuk antara konformitas dengan kinerja guru adalah sebesar 0,967. Ini artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara konformitas dengan kinerja guru. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r^2 = (0,967)^2 = 0,938$. Dengan demikian 93,8% kinerja guru disumbangkan oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 6,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Adanya hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru telah dibuktikan oleh sejumlah peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Hotner Tampubolon dengan judul “Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kinerja Guru Di Sekolah Sebagai Dasar Pengembangan Tenaga Pendidik” menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam – Enam Jakarta. Sejalan dengan itu Wibowo menyatakan (2011:376) dalam Fitri Rahayu “budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ke arah lebih

baik...”. Hal itu juga diperkuat oleh penelitian O’Reilly menemukan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan Kottler dan Haskett juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja organisasi. Penelitian Sadri dan Less pun memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat mendatangkan keuntungan yang tak terukur terhadap organisasinya. Berdasarkan hasil temuan penelitian didapat bahwa penelitian ini semakin memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja guru, serta merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru.

c. Hubungan Konformitas Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SDN Inti

Temuan penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi korelasi Pearson antara konformitas dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu sebesar 0,977 dengan sig (0,00). Berdasarkan tabel interpretasi r menurut Sugiyono 0,977 termasuk kedalam interpretasi hubungan yang sangat kuat. Ini artinya konformitas dan budaya organisasi berhubungan Secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu. Adapun sumbangan konformitas dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu sebesar 95,4% sedangkan sisanya sebesar 4,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan hasil penelitian didapat bahwa konformitas dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat secara simultan dengan kinerja guru, serta merupakan faktor yang menentukan kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian yang dilakukan maka dalam batas-batas penelitian ini dapat diambil

beberapa simpulan sebagai berikut : 1 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara konformitas dengan Kinerja Guru SDN Inti di Kecamatan Siak Hulu. Konformitas secara nyata menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 95,2% terhadap kinerja guru. Artinya, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui konformitas. 2. Terdapat hubungan yang signifikan budaya organisasi dan Kinerja Guru SDN di Kecamatan Siak Hulu. Budaya organisasi secara nyata menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 93,8% terhadap kinerja guru. Artinya, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui Budaya organisasi. 3. Terdapat hubungan yang signifikan konformitas dan budaya organisasi dengan Kinerja Guru SD di Kecamatan Siak Hulu. Konformitas dan budaya organisasi secara nyata menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 95,4% terhadap kinerja guru. Artinya, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui konformitas dan budaya organisasi secara simultan/bersama-sama.

Beberapa saran yang dikemukakan berdasarkan hasil penelitian yaitu :1. Kepada Kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru, hendaklah meningkatkan konformitas dari aspek (kepercayaan terhadap guru, dan norma sosial), sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru dalam mencapai tujuan pendidikan.2. Bagi Guru-guru perlunya mematuhi dan meningkatkan budaya organisasi dari aspek inovasi, hasil, kerja tim, peraturan dan iklim organisasi) agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. 3. Kepada mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lanjutan agar dapat melihat faktor-faktor lain yang berhubungan dengan Kinerja Guru selain penelitian yang telah peneliti lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Baron Robert A, Byrne Donn. 2005. *Psikologo Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- E Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Fitri Rahayu. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang* Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 Jurnal Administrasi Pendidikan Halaman 282 831.
- Ivancevich M. John, Konopaske Robert T Michael, Matteson. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- King Laura A.. 2007. *Psikologi Umum*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Kreiter Robert, Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Nisfiannoor. 2009. *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins P. Stephen, Judge A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful Bahri. 2010. *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Gibon Books.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada.
- Zulfan Saam, Sri Wahyuni. 2012. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.