

KONTRIBUSI ALTRUISME DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA SE-KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR

SOFYA SARI⁽¹⁾

ISJONI⁽²⁾

DAENG AYUB NATUNA⁽³⁾

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: The aim of this research to determine the contribution of variable (1) altruism with the performance of teacher (2) organizational climate on teacher performance (3) altruism and organizational climate on teacher performance. The Respondents were senior high school teachers at Tanah Putih sub-district Rokan Hilir district which amounts to 101 gained by simplerandom sampling Proportional techniques. The accumulation of data is conducted through a questionnaire as a research instrument. The analysis of data is using descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis. Instrument reliability coefficient is calculated by using Cronbach alpha. The result of research shows the contribution between the altruism of teacher performance by 0,667, and there is a contributions Organizational Climate on teacher performance by 0,243. Whereas simultaneously, contributions altruism and organizational climate on teacher performance by 0.707

Key word: altruism, organizational climate, teacher performance

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya kontribusi variabel (1) altruisme dengan kinerja guru, (2) iklim organisasi terhadap kinerja guru, (3) altruisme dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah guru Sekolah menengah atas di Kecamatan tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 101 orang diperoleh dengan teknik simplerandom sampling Proportional. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrument penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus alpha cronbach. Hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi antara Altruisme terhadap kinerja guru sebesar 0,667, dan terdapat Kontribusi Iklim Organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,243. Sedangkan secara bersama –sama kontribusi altruisme dan iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,707.

Kata Kunci: Altruisme; Iklim organisasi; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang diciptakan untuk berdampingan dengan orang lain dan tidak bisa hidup secara individual. Sebagai makhluk sosial hendaknya manusia saling tolong menolong satu sama lain dan mengadakan interaksi dengan orang lain untuk

bertukar pikiran serta untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif

untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Untuk mewujudkan kinerja guru yang baik maka di perlukan adanya perilaku menolong (Altruisme) di dalam jiwa seorang guru Sebagai makhluk sosial hendaknya manusia saling tolong menolong satu sama lain dan mengadakan interaksi dengan orang lain untuk bertukar pikiran serta untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sering terlihat secara langsung dalam masyarakat, seperti kegiatan masyarakat, kerja bakti, atau memberi bantuan baik berupa barang maupun jasa pada orang yang sangat membutuhkan. Memberikan bantuan ataupun keuntungan pada orang lain tanpa mengharap imbalan apapun dalam psikologi disebut dengan altruisme. Pada kenyataannya, berdasarkan beberapa fakta dalam kehidupan masyarakat desa, perilaku menolong sudah mulai menipis dan seringkali terjadi salah kaprah dalam pemahaman altruisme, fakta-fakta tersebut diantaranya pada kehidupan di pedesaan beberapa tahun 90-an nilai gotong royong masih sangat terasa.

Selanjutnya berdasarkan uraian diatas maka dikumpulkanlah data, informasi dan hal yang berkaitan dengan kinerja guru SMA Se-Kecamatan Tanah Putih. Dari beberapa data yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMA Se-Kecamatan Tanah Putih yang terdiri dari 7 sekolah dengan Jumlah Guru 163 orang, kinerja mereka masih terfokus pada kegiatan pengajaran, menilai dan mengevaluasi. Namun ketiga faktor tersebut belum berjalan dengan baik sementara kinerja guru ;annya seperti mendidik, membimbing, mengarahkan dan melatih yang seharusnya sebagaimana menurut UU No.14 Tahun 2005 RI tentang Guru dan Dosen hampir tidak terlaksana akibat fokus tugas mengajar.

Sementara itu belum berjalannya kinerja guru secara baik di SMA Se-Kecamatan Tanah Putih dapat pula disebabkan oleh banyak faktor seperti Altruisme dan iklim Organisasi. Altruisme guru akan baik jika suasana hati, empati, keyakinan, sosiobiologis dan situasional mereka

baik, maknanya jika altruisme seorang guru baik diharapkan kinerja guru akan baik. Sementara keadaan yang dijumpai ini belumlah seperti yang seharusnya, bahwa seorang guru mereka masih belum tolong menolong, karena mereka masih sibuk dengan tugas pokoknya mengajar.

Berikutnya, iklim organisasi / sekolah dapat pula menentukan kinerja guru yaitu, sebagaimana dijelaskan oleh Burhan (1976:110). Iklim organisasi akan menjadi baik apabila kesesuaian, kewajiban, dan semangat team baik, kenyataannya pada organisasi sekolah di kecamatan Tanah Putih meskipun organisasi sekolah berjalan dengan aturan yang berlaku, namun organisasi sekolah belumlah menggambarkan suasana kenyamanan dan guru masih sibuk dengan tugas mengajar, menilai dan mengevaluasi, hal ini bermakna bahwa apabila faktor – faktor iklim organisasi itu dapat membuat organisasi sekolah menjadi baik maka diyakini kinerja guru akan baik.

Sementara itu, berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan cara melakukan penelitian secara ilmiah tentang “kontribusi Altruisme dan Iklim organisasi dengan kinerja guru SMA Se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut di atas, maka perlu dipertanyakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru biologi. Faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara altruisme dengan kinerja guru SMA Se-Kecamatan Tanah Putih?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan Iklim organisasi dengan kinerja guru SMA Se-Kecamatan Tanah Putih?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara altruisme dan iklim organisasi dengan kinerja guru SMA se-Kecamatan Tanah putih?
4. Apakah terdapat kontribusi antara altruisme dengan kinerja guru SMA Se-Kecamatan Tanah Putih?

5. Seberapa besar kontribusi antara Iklim organisasi dengan kinerja guru SMA Se-Kecamatan Tanah Putih?
6. Seberapa besar kontribusi Altruisme dan budaya organisasi dengan kinerja guru SMA Se-Kecamatan Tanah Putih?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi antara variable independen dengan variable dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah altruisme, variabel X_2 (independen) adalah iklim organisasi dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 163 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan tabel Isaac. Sampel dalam penelitian ini adalah 101 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *simple random sampling propotional*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan altruisme, iklim organisasi dan kinerja guru.

Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistic deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel maka diketahui rata-rata kinerja SMA Sekecamatan Tanah putih Kabupaten Rokan hilir adalah tinggi dengan mean 4.64 dan SD 0,34 terhadap indicator kinerja guru. Mean tertinggi pada aktifitas mengevaluasi dengan mean 4.77 dan SD 0.24 kemudian diikuti oleh aktifitas mengarahkan dengan mean 4.74 dan SD 0.28. Selanjutnya aktifitas menilai dengan mean 4.63 dan SD 0.31. Pada aktifitas mengajar dengan mean 4,61 dan SD 0,36. Setelah itu aktifitas kinerja guru yang tergolong rendah adalah pada aktifitas mendidik yaitu dengan mean 4.54 dan SD 0.27

Untuk nilai mean darikinerja guru di SMA Se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan hilir Adalah Sebagai berikut:

No	Indikator	Mean	SD	Tafsiran
1	Mendidik	4,54	0,27	Tinggi
2	Mengajar	4,61	0,36	Tinggi
3	Membimbing	4,58	0,58	Tinggi
4	Mengarahkan	4,74	0,28	Tinggi
5	Menilai	4,63	0,31	Tinggi
6	Mengevaluasi	4,77	0,24	Tinggi
	Jumlah	4,64	0,34	Tinggi

2. Data Altruisme Guru (X_1)

NO	INDIKATOR	MEAN	SD	TAFSIRAN
1	Suasana Hati	4,67	0,44	tinggi
2	Empati	4,67	0,28	Tinggi
3	Meyakini Keadilan	4,72	0,24	tinggi
4	Sosiobiologis	4,74	0,25	Tinggi
5	Situasional	4,62	0,31	Tinggi
	Jumlah	4,68	0,75	tinggi

Berdasarkan table diatas maka diketahui rata-rata Altruisme adalah tinggi dengan mean 4.68 dan SD 0.75. Mean tertinggi pada indicator sosiobiologis dengan mean 4.74 dan SD 0.25 selanjutnya pada indicator menyakini keadilan

dengan mean 4.72 dan SD 0.24 kemudian diikuti oleh indicator suasana hati dan empati dengan mean 4.67 dan SD untuk empati 0,28 dan suasana hati 0,44. Setelah itu pada indicator situasional dengan mean 4.62 dan SD 0.31.

3. Data Iklim Organisasi (X₂)

No	Indikator	Mean	SD	Tafsiran
1	Kesesuaian	4.65	0.24	Tinggi
2	Tanggung jawab	4.60	0.31	Tinggi
3	Standar kinerja	4.70	0.21	Tinggi
4	Penghargaan	4.63	0.23	Tinggi
5	Kejelasan organisasi	4.66	0.31	Tinggi
6	Semangat tim	4.76	0.24	Tinggi
	Jumlah	4.66	0.26	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 maka diketahui rata-rata Iklim organisasi guru SMA se-Kecamatan Tanah putih Kabupaten Rokan Hilir adalah tinggi dengan mean 4,66 dan SD 0.26. Mean tertinggi pada indikator semangat tim dimana mean 4.76 dan SD 0.24, selanjutnya diikuti oleh indikator standar kinerja dengan mean 4.70 dan SD 0.21. Pada indikator kejelasan organisasi dengan mean 4.66 dan SD 0.31, kemudian pada indikator kesesuaian dengan mean 4.65 dan SD 0.24. Sementara itu pada indikator penghargaan dengan mean 4.63 dan SD 0.23.

Pengujian Persyaratan Analisis

Analisa data untuk menguji hipotesis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistic parametric yaitu analisis regresi sederhana dan ganda. Pengujian persyaratan analisis ini menggunakan uji normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data $\alpha = 0,05$.

Untuk melihat uji normalitas kinerja guru, altruisme dan iklim organisasi maka dapat kita lihat sebagai berikut :

No	Variabel	Sig
1	Kinerja Guru	0.25
2	Iklim organisasi	0,336
3	Altruisme	0,318

Berdasarkan tabel diatas maka pada kolom Kolmogorov-Smirnov untuk nilai Signifikansi. Pada variabel kinerja guru atau Y nilai Signifikansi yaitu 0,25 ($0,25 > 0,05$) hal ini bermakna bahwa variabel kinerja guru (Y) data berdistribusi normal

Selanjutnya pada variabel iklim organisasi atau X₂ nilai Signifikansi yaitu 0,336 ($0,336 > 0,05$) hal ini bermakna bahwa variabel iklim organisasi (X₂) berdistribusi normal.. altruisme atau X₁ adalah 0,318 ($0,318 > 0,05$) hal ini berarti variabel

altruisme guru (X1) berdistribusi normal Jadi dari ketiga variabel yaitu altruisme dan iklim organisasi terhadap kinerja guru berdistribusi normal

Pembahasan

Dalam pembahasan hasil penelitian akan dikemukakan (1) kontribusi altruisme terhadap Kinerja guru (2) Kontribusi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru dan (3) kontribusi Altruisme dan Iklim Organisasi terhadap kinerja Guru

Variabel	R	R Square	df	Sig.F. Change
Altruisme	0.817	0.667	1	0.000
Iklim organisasi	0.493	0.243	1	0.000
Altruisme dan iklim organisasi	0,841	0.707	1	0.000

Pada altruisme terhadap kinerja guru didapatlah kolerasi person sebesar 0.817. Jika dilihat dari tabel r product moment, pada $n=101$ dengan kesalahan 5% adalah 0,195 berarti Pearson Korelasi atau $r_{hitung}(0,817) > r_{tabel} 0,195$. Koefesien Determinasi (r^2) = 0.667 atau 67,70% artinya besarnya kontribusi Altruisme terhadap Kinerja Guru adalah 67,70% sedangkan sisanyadipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya diketahui korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja guru adalah 0,493. Jika dilihat dari tabel r product moment, pada $n=101$ dengan kesalahan 5% adalah 0,195 berarti Pearson Korelasi atau $r_{hitung}(0,493) > r_{tabel} 0,195$. Koefesien Determinasi (r^2) = 0,243 atau 24,30% artinya besarnya iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah 24,30% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Desy Noor Indah Fitriana (2013) menunjukkan bahwa kolerasi person adalah sebesar 0,514 untuk kolerasi person dan 26,40% iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan yang berlanjut kepada peningkatan kinerja guru.

Setelah itu korelasi antara altruisme dan iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah 0,375. Jika dilihat dari tabel r product moment, pada $n=101$ dengan kesalahan 5% adalah 0,195 berarti Pearson Korelasi atau $r_{hitung}(0,375) > r_{tabel} 0,195$. Koefesien Determinasi (r^2) = 0,707 atau 70,70% artinya besarnya kontribusi

altruisme dan iklim organisasi terhadap kinerja guru sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan dibicarakan kesimpulan, implikasi, dan saran yang bersifat sintetik dan sistematis, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu.

1. Altruisme adalah tinggi, hal ini berarti guru sudah dalam suasana hati yang baik, memiliki empati, yakin akan keadilan, memiliki sosiobologis yang baik dan selalu bersifat situasional
2. Iklim organisasi adalah tinggi. Hal ini berarti bahwa Iklim organisasi di seluruh SMA di Kecamatan Tanah Putih telah berjalan dengan sebagaimana mestinya baik pada iklim kesesuaian, melaksanakan tanggung jawab dan standar kinerja maupun semangat dalam tim.
3. Kinerja guru memiliki intepretasi mean yang tinggi. Ini berarti bahwa guru di SMA kecamatan Tanah Putih telah melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik, baik dalam hal mendidik siswa, mengajar dan membimbing siswa, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi.
4. Terdapat hubungan antara variable altruisme dengan kinerja ini berarti bahwa altruime

yang ada dalam jiwa seorang pendidik dapat membantu meningkatkan kinerja guru.

5. Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMA sekecamatan Tanah Putih memiliki Iklim organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
6. Terdapat hubungan antara altruisme dan Iklim Organisasi dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMA kecamatan Tanah Putih tidak lepas dari sikap saling tolong menolong dan iklim Organisasi yang baik guna meningkatkan Kinerja Guru yang baik.
7. Terdapat kontribusi altruisme dan iklim organisasi dengan kinerja guru. Hal ini berarti kinerja guru di SMA sekecamatan Tanah Putih baik apabila tingkat altruisme baik pula. Dan semakin baik iklim yang tercipta dilingkungan sekolah, maka akan semakin baik kinerja guru di SMA kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Diharapkan bagi guru agar lebih meningkatkan budaya altruisme agar meningkatkan kinerja guru yang lainnya
2. Kepada guru agar benar-benar melaksanakan tugasnya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi agar kinerjanya semakin lebih baik.
3. Karena terdapat hubungan dan altruisme dan Iklim Organisasi dengan kinerja guru, maka perlu ditingkatkan lagi hubungan yang harmonis dalam organisasi khususnya sesama guru dilingkungan sekolah.
4. Agar kinerja guru semakin baik, maka pembinaan guru tidak difokuskan pada variabel-variabel tetapi perlu mempertimbangkannya factor demokrasi dari guru tersebut, seperti: jenis kelamin, usia bekerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin, (2007), *Budaya organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi)*, Yogyakarta: UPP,STIM YKPN
- Daeng, Ayub Natuna *Pembelajaran terhadap penerapan Nilai kewirausahaan di SMA Negeri Tambang, Kabupaten .kampar*: Pascasarjana UR : 2016
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*, (Edisi Ke-7), Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Dayakisni dan Hudaniah. 2003. *Psikologi Sosial*. Malang: Universitas Muhammadiyah
- Fuad Nashori dan Rachmy Diana. (2002). *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islam*. Yogyakarta: Menara Kudus
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, (Edisi ke-4), Jakarta : Erlangga
- Handoko. T. Hani. (1994) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung
- Irham, Fahmi. 2011. *Analisis Laporan Akuntansi*. Bandung: ALFA BETA.
- Malayu. S.P. Hasibuan, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi 9), Jakarta :PT. Bumi Aksara
- Handoko. T. Hani. (1994) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung
- Helmawati, 2014. *Kinerja dan profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa; 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Murhima A Kau (2010) *Empati dan Prilaku Proposial Pada Anak*, Jurnal INOVASI Volume 7, No.3, September 2010 ISSN 1693-90341, Diakses Pada 1 Juli 2016
- Sarwono, Sarlito. (2011). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Utama.
- Sardiman, 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada