



**HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA GURU
DI MTS NURUL ISLAM INDONESIA MEDAN AREA
TAHUN AJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

FATIMAH SYAHRA
NIM. 37.15.4.128

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA GURU
DI MTS NURUL ISLAM INDONESIA MEDAN AREA
TAHUN AJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

FATIMAH SYAHRA
NIM. 37.15.4.128

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP. 19740407 200701 1 037

PEMBIMBING II

Dr. Fridiyanto, M.Pd
NIP.19810619 200912 1 004

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2019



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “ Hubungan Kohesivitas Dengan Efektivitas Kinerja Guru Di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area Tahun ajaran 2019” yang disusun oleh FATIMAH SYAHRA yang telah dimunaqasyakan dalam sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU Medan pada tanggal:

16 April 2019 M
10 Sya’ban 1440 H

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

Ketua Prodi MPI

Sekretaris

Dr. Abdilah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

Dr. Muhammad Rifa’i, M.Pd
NIP: 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP : 19740407 2007011 037

Dr. Fridiyanto, M.Pd.I
NIP :19810619 200912 1 004

Dr. H. Rusdy Ananda, S.Ag, M.Pd
NIP : 19720101 200003 1 003

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP: 19681120 199503 1 003

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP: 19601006 199403 1 002



Nama : Fatimah Syahra
Nim : 37.15.4.128
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Pembimbing : 1. Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
: 2. Dr. Fridiyanto, M.Pd
Judul : Hubungan Kohesivitas Dengan Efektivitas Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Kohesivitas Dengan Efektivitas Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan Sebaran skor kohesivitas (X) sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 4 orang (13,33 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kohesivitas umumnya berada di rata-rata. Sebaran skor Efektivitas kerja (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas kerja umumnya berada di atas rata-rata. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil koefisien korelasi antara variabel kohesivitas (X) dengan efektivitas kinerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,216$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,216) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kohesivitas dengan efektivitas kinerja guru di MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area meskipun kategori hubungan yang cukup kuat dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 39,134 + 0,729 X$.
Kata kunci : Kohesivitas , Efektivitas Kinerja Guru.

Pembimbing I

Dr.H.Candra Wijaya, M.pd
NIP. 19740407 200701 1 037

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharap syafa'atnya di yaumulakhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul “ Hubungan Kohesivitas Dengan Efektivitas Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area”.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

Untuk itu dalam skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis

yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan perampungan skripsi.

3. Bapak **Dr. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. Muhammad Rifai, M. Pd** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd** (Pembimbing I) yang telah sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan skripsi ini, dan Bapak **Dr. Fridiyanto, M. Pd.** (Pembimbing II) yang telah mengarahkan dan memberi saran dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Kepala Sekolah MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area Dra. Salbiah serta Guru-Guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terutama dan Teristimewa Ayah dan Ibu tercinta dirumah yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik Penulis sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi untuk kebanggaan keduanya. Tanpa Ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana. Kini gadis kecil ayah ibu telah pada tahap pendidikan Sarjana dan

semua ini tak akan terlewatli lika-likunya tanpa Do'a dan Motivasi yang diberikan keduanya.

8. Terimah kasih juga Abang-abang ku yang selalu memberi dukungan Mahmud Aziz Spdi, Sahnun Saleh SH , H. Ismail Marzuki , Suheil S.kom. Begitu Juga terimah kasihku ku ucapkan buat kakak ipar (Khairani Amked) Seluruh Keluarga Besar yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta Bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan.
9. Rekan dan Sahabat seperjuangan Azalia Malika SPd, Tuti Cahaya Tanjung SPd, Ulfa Jamalaini SPd, Siti Rahma Ismiatun SPd, Sorayya Wafika SPd, masa kuliah yang tak pernah lost kontak, yang selalu memberi motivasi kepada saya
10. Kawan - kawan yang satu pembimbing skripsi Eva, Sayroh, Fatimah, Dini untuk menyelesaikan skripsi saya bersama teman-teman kuantiti seperjuangan.
11. Teman-teman Seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2015 yang telah memberikan Motivasi dan perhatian.
12. Kakak sepupuku dan sepupuku yang selalu memberi memotivasi kepada saya.
13. Sahabat Seperjuangan ku Waktu di pesantren Musthafawiyah Purba Baru, Hafsa S.E, Halimah SPd, Ira Khairani, Fitri Aysiah yang selalu mendengar keluh kesahku, dan Motivasi sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
14. Dan Terimakasih kepada Rizky Siregar S.T yang selalu ada diperjalanan hidup ku,yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta Bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

15. Sahabat ku tersayang Adelina, Tini Nst, yang Menyemangati saya dalam penyelesaian skripsi ini.

16. Guru-Guruku Tercinta dari masa SD-Pesantren Musthafawiyah yang telah ikhlas membagi ilmunya tanpa pamrih.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, bangsa dan negara. Akhirnya pada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT dan Mudah-mudahan skripsi ini bermamfaat bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, 4 April 2019

Penulis

Fatimah Syahra
NIM. 37.15.4.128

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Masalah	12
E. Manfaat Penelitian	12

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Kerangka Teori	14
1. Efektivitas Kinerja Guru	14
a. Pengertian Efektivitas Kinerja	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja	17
c. Indikator Efektivitas	18
2. Pengertian Kinerja Guru	19
a. Pengertian Kinerja Guru	19
b. Model-model Kinerja Guru	25
c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Guru	26
d. Penilaian Kinerja	26
2. Kohesivitas	28
a. Pengertian Kohesivitas	28
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kohesivitas	30
c. Dimensi Kohesivitas Kelompok	34
C. Penelitian Relevan	35
D. Kerangka Berfikir	40
E. Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	46
B. Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	46

D. Defenisi Operasional	49
E. Instrumen Pengumpulan Data	49
F. Teknik Pengumpulan Data	54
G. Teknik Analisis Data	57
H. Uji Coba Instrumen	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Madrasah	65
B. Deskripsi Hasil Penelitian	66
C. Pengujian Persyaratan Analisis	70
D. Pengujian Hipotesis	75
E. Pembahasan Hasil Penelitian	76
F. Keterbatasan Penelitian	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran-saran	81

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	85
--------------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
-----------------------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Kricie Morgan	48
Tabel 3.2: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X Kohesivitas	50
Tabel 3.3 : Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y Efektivitas Kinerja Guru	52
Tabel 3.4: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	54
Tabel 3.5: Skala Likert	55
Tabel 3.6: Kisi-Kisi Uji Instrument Variabel Kohesivitas (X)	56
Tabel 3.7 : Kisi-Kisi Uji Instrument Variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y).....	57
Tabel 4.1 ; Rangkuman Deskripsi Data Penelitian	66
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kohesivitas.....	67
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Kinerja Guru	69
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	71
Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Kohesivitas (X) Efektivitas Kinerja (Y).....	72
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	74
Tabel 4.7: Uji Hipotesis Penelitian	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1: Histogram Kohesivitas	64
Gambar 4.2: Histogram Efektivitas Kinerja Guru	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket	85
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket	88
Lampiran 3: Data Mentah	96
Lampiran 4: Hasil SPSS BAB IV	101
Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 6: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah.....	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang utuh dan mandiri serta menjadi manusia yang mulia dan bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungannya. dengan pendidikan, manusia akan paham bahwa dirinya itu sebagai makhluk yang dikaruniai kelebihan dibandingkan dengan makhluk lainnya. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹

Dalam tugas mendidik dan mengajar sebagaimana disampaikan diatas maka peran guru sangatlah penting, Guru dalam hal ini adalah profesi yang penuh dengan tantangan, kreativitas ketuguhan dan sangat diharapkan, ketika seorang guru melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar guru juga memerlukan pemikiran yang mendalam dalam mengkaji dan mengasah kemampuannya. Dalam proses belajar mengajar yang tujuan akhir sesuai dengan keinginan siswa-siswi yang di ajarnya. Selain tugas guru sebagai pendidik dan mengajar guru juga tidak luput dari pergaulan antara sesama guru.

Guru adalah sosok yang rela mencurahkan sebagian besar waktunya untuk mengajar dan mendidik siswa, sementara penghargaan dari sisi material, misalnya

¹UU Nomor 20 (2003), Tentang Sistem Pendidikan Nasional

sangat jauh dari harapan, gaji seorang guru rasanya terlalu jauh untuk mencapai kesejahteraan hidup layak sebagaimana profesi lainnya, hal itulah tampaknya yang menjadi salah satu alasan mengapa guru disebut sebagai pahlawan tanpa jasa.²

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Menurut Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³

J. Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, dalam hal ini simanjuntak menegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karna setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan

² Ngainun naim, *Menjadi Guru Inspiratif, Membudayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).Hlm. 1.

³Prawirosentono,*Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE 1999) , hlm. 2.

yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran, keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja⁴.

Jadi Kinerja guru adalah kemampuan yang yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sebagai pendidik, kinerja atau prestasi kerjanya dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Slameto, Bambang S, yang berjudul Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya Kinerja guru menjadi tolok ukur dari keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan dan membentuk karakter siswa sesuai dengan UUD dan Pancasila (Minarsih, M. M., Nuchiyah,). Peranan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat penting. Kinerja guru yang baik akan menunjang proses pembelajaran yang baik pula.⁵

Dalam Konsep Pendidikan Tradisional Islam, Posisi guru begitu terhormat, guru diposisikan sebagai orang yang *'alim, wara,shalih*, dan sebagai *uswah*, sehingga guru dituntut juga beramal saleh sebagai aktualisasi dari keilmuan yang dimilikinya, sebagai guru, ia juga di anggap bertanggung jawab kepada para siswanya, tidak saja ketika dalam proses pembelajaran langsung, tetapi juga ketika proses pembelajaran berakhir, bahkan sampai di akhirat.

⁴ J.Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI 2005) hlm. 56

⁵ Slameto, Bambang S. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya*. (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial), Vol 27, No.2, Desember 2017, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569

Oleh karena itu ada beberapa aspek yang harus dipertimbangkan jika seseorang guru ingin melaksanakan dari pencapaian hasil pembelajaran sebagaimana yang diharapkan Muhammad Ali:

- a) *Pertama*, Guru harus mempunyai pegangan asasi tentang mengajar dan dasar-dasar teori belajar. Mengajar tidak boleh asal-asalan, seorang guru yang mengajar harus memiliki pengetahuan memadai tentang kegiatannya.
- b) *Kedua*, Guru harus dapat mengembangkan sistem pengajaran. Pengembangan ini masyarakat watak kreatif dari guru, guru mengajar hanya semata-mata mengikuti acuan formal kurikulum akan mengalami kesulitan untuk mengembangkan sistem pengajarannya.
- c) *Ketiga*, Guru harus mampu melakukan proses pembelajaran yang efektif, efektivitas adalah azas yang memungkinkan tercapainya tujuan secara optimal, prinsip efektivitas akan tercapainya manakala seorang guru mampu menyusun, merencanakan, dan melaksanakan pembelajaran secara cermat dan mengatasi berbagai persoalan yang baik.
- d) *Keempat*, guru harus mampu melakukan penilaian hasil belajar sebagai dasar umpan balik bagi seluruh proses ditempuh, umpan balik yang dilakukan menjadi landasan untuk perbaikan proses pembelajaran secara terus menerus⁶.

Efektivitas Kinerja Suatu usaha dapat dikatakan efektif apabila usaha itu mencapai tujuan secara ideal, Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai

⁶Ngainum naim, *Menjadi Guru Inspiratif, Membudayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2009) , hlm .11.

atau tidaknya sasaran yang telah ditentukan. Hasil yang mendekati sasaran berarti tinggi tingkat efektivitasnya. Begitu juga sebaliknya, hasil yang jauh dari sasaran maka kurang efektivitasnya.

Efektivitas kinerja juga merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Berbagai literatur, konsep yang membahas efektivitas kinerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuaian antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. Jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian *Siti Asiah* Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo “Efektivitas Kinerja Guru” Guru yang efektif memiliki kualitas kemampuan dan sikap yang sanggup memberikan yang terbaik bagi siswa dan menyenangkan siswa dalam proses pembelajarannya. Sementara, National Commission for Excellence in Teacher Education (USA) mengungkapkan karakteristik guru efektif sebagai berikut: Berketerampilan dalam bidangnya, Berkemahiran dalam pengajaran, Memaklumkan kepada pelajar perkembangan diri masing-masing, Berpengalaman tentang psikologi kognitif, Mahir dalam teknologi.⁷

Efektivitas Kinerja guru juga belum terlihat di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area, Tanggung jawab kinerja guru yang masih rendah ditandai dengan masih

⁷ Siti Asiah. T “ *Evektifitas Kinerja Guru*” Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo. Volume 4, Nomor 2 : Agustus 2016

ada guru yang belum mampu menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP) sehingga menyalin dari guru yang lain dan ada juga yang memfotocopy dari internet, beberapa guru belum mampu mengoperasikan media pembelajaran dengan menggunakan komputer, sehingga hal-hal yang berhubungan dengan pembaharuan pembelajaran yang beredar di internet belum dapat dimanfaatkan untuk mendorong serta mendukung perkembangan pendidikan. Selain itu masih ada guru yang mengajar tanpa membawa program pembelajaran ke dalam kelas. Dalam melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru mengajar hanya mencatat dan memberi tugas kepada murid dan tidak sesuai dengan program pembelajaran yang telah disusun dengan semestinya.

Oleh karena itu guru dituntut memiliki efektivitas kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Jika kinerja guru tidak tercapai maka akan menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan efektivitas kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan peningkatannya yang sangat diharapkan, dalam peningkatan kinerja yang dimaksud berbagai upaya yang terus dilakukan, akan tetapi kinerja secara umum berbagai lembaga pendidikan masih terlihat kurang menunjukkan peningkatan. Sebab dalam sebuah pendidikan disekolah

pendukung majunya sekolah tersebut dilihat dari kinerja guru yang ada dalam sebuah instansi, ketika sebuah kinerja yang didapat sangat efektifitas maka dikatakan sekolah itu akan berkembang.

Penelitian yang dilakukan Dini Wiandini, yang berjudul , *hubungan reward dan iklim kerja dengan efektifitas Tim kerja guru smp negeri di kecamatan bekasi utara Kota Bekasi*, menyimpulkan bahwa Terdapat hubungan positif antara reward dengan efektifitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan reward sekolah akan meningkatkan efektifitas tim kerja guru.dan hubungan positif antara iklim kerja dengan efektifitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan iklim kerja di sekolah akan meningkatkan efektifitas tim kerja guru.Terdapat hubungan positif antara reward dan iklim kerja secara bersama-sama dengan efektifitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan reward dan iklim kerja di sekolah akan meningkatkan efektifitas tim kerja guru.⁸

Dan guru memiliki rencana program pribadi untuk meningkatkan kompetensi, dan gemar melibatkan diri secara individual atau kelompok seminat untuk merangsang pertumbuhan diri. berani dan mampu memberikan masukan kepada semua pihak dalam rangka perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran, termasuk dalam penyusunan kebijakan bidang pendidikan.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah

⁸ Dini Wiandini, *hubungan reward dan iklim kerja dengan efektifitas Tim kerja guru smp negeri di kecamatan bekasi utara Kota Bekasi*,Jurnal Manajemen Pendidikan) .hlm 82

menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).⁹

Kohesivitas sangat penting bagi kelompok karena menyangkut beragam anggota yang menjadi satu kelompok. Adanya kepuasan yang didapat dari individu dalam kelompok, maka membuat individu tersebut nyaman untuk bertahan dalam kelompok, sehingga kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Ivancevich menyebutkan bahwa kohesivitas biasanya dianggap sebagai sebuah kekuatan.¹⁰

Kohesivitas guru merupakan kekuatan interaksi dari anggota suatu kelompok guru. Kohesivitas ditunjukkan dalam bentuk keramah tamahan antar anggota kelompok guru, mereka biasanya senang untuk bersama-sama. Masing-masing anggota merasa bebas untuk mengemukakan pendapat dan sarannya. Anggota kelompok biasanya juga antusias terhadap apa yang ia kerjakan dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya. Merasa rela menerima tanggung jawab atas aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kewajibannya. Semua itu menunjukkan adanya kesatuan, kereratan, dan saling menarik dari anggota kelompok.

Penelitian yang dilakukan Achmad Dwityanto, yang berjudul: *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Menyimpulkan

⁹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya 2005) hlm. 98.

¹⁰ Ivancevich. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : erlangga. (*Jurnal Kajian Ilmiah Psikologi*) -No. 2, Vol .1 , Juli - Desember 2012, hal 16

bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan, ditunjukkan oleh nilai $r = 0.704$ dengan $p = 0.000$. Hal ini berarti semakin baik atau positif kohesivitas kelompoknya maka akan semakin tinggi komitmen berorganisasinya dan sebaliknya, yaitu semakin rendah kohesivitas kelompok maka diasumsikan semakin rendah pula komitmen organisasinya.¹¹

Dalam sebuah sekolah kohesivitas dan efektivitas kinerja guru sangat diharapkan adanya, sebab keduanya salah satu penunjang untuk guru dalam mengajar, hubungan kohesivitas dan efektivitas pun sangat erat dan ketergantungan dan sangat diharapkan ada pada seorang guru, sebab dalam sebuah tahap belajar mengajar guru juga diharapkan bisa mengikuti program-program yang ada di sekolah tersebut.

Pada sebuah sekolah kepala sekolah selalu memberikan atau merencanakan sebuah program-program yang di terapkan jika program tersebut bisa di capai oleh oleh guru dalam sekolah tersebut maka kohesivitas dan efektivitas pun akan tercapai pada sekolah, sebaiknya jika program yang di terapkan oleh kepala sekolah tidak terlaksana dengan baik maka kohesivitas dan efektivitas tidak akan tercapai.

Pendukung dari sebuah kemajuan sekolah adanya keterkaitan antara kohesivitas dan efektivitas, jika sebuah sekolah menjalankan program yang diterapkan kepala sekolah tapi tidak di pantau dengan baik maka akan kurangnya kohesivitas antara guru sebab dalam menjalankan sebuah program juga harus butuh memantau apakah

¹¹ Achmad Dwityanto, *hubungan antara kohesivitas kelompok dengan Komitmen organisasi pada karyawan*, Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami, Surakarta, 21 April 2012 hlm 122

sebuah kohesivitas itu berjalan dengan lancar atau malas sebaliknya kurang efektivitas.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Maria Megumi Larasat, Nurmala Katrina Pandjaitan dan Sadikin Kuswanto, di Institut Pertanian Bogor yang berjudul “Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor” Menyimpulkan Bahwa Kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan Berdasarkan wawancara dengan pihak SDM didapatkan hasil bahwa kepuasan pembayaran dipengaruhi oleh adanya sistem pembayaran yang baru. Sistem pembayaran baru ini membuat para tenaga kependidikan belum terbiasa dengan hal tersebut sehingga tenaga kependidikan merasa tidak puas.¹²

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dengan melakukan penelitian yang berjudul: **Hubungan Kohesivitas dengan Efektivitas Kinerja Guru Di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area**

¹²Maria Megumi Larasat dkk, *Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan* di Institut Pertanian Bogor Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 3, Desember 2017

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih di temukan guru pemberian teori belajar yang kurang baik
2. Masih di temukan efektivitas kinerja guru yang kurang baik.
3. Masih di temukan kohesivitas guru yang kurang baik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada Hubungan Kohesivitas Dengan Efektivitas kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam pengajuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kohesivitas kelompok guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area?
2. Bagaimana keefektivitas kinerja guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area?
3. Apakah hubungan kohesivitas dengan kinerja guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini akan mengungkapkan:

1. Untuk mengetahui tingkat kohesivitas kelompok di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kohesivitas terhadap Kinerja Guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area

F. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis maupun praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang Hubungan Kohesivitas dan Efektivitas kinerja Gurudan dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang keilmuan terutama bidang ilmu Manajemen Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai Hubungan Kohesivitas dengan Efektivitas Kinerja Guru.

2) Bagi Guru

Sebagai masukan agar guru dapat meningkatkan kinerja guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang Hubungan Kohesivitas dengan Keefektivitas Kinerja Guru.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Hakikat Efektivitas Kinerja Guru

a. Pengertian Efektivitas Kinerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti berhasil, Menurut ensiklopedi nasional Indonesia efektivitas berarti menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, hasil yang semakin mendekati sasaran berarti tinggi keefektivitasnya. Pelaksanaan Proses belajar mengajar di kelas merupakan tugas pokok guru yang harus dilaksanakan secara efektif, karena proses belajar mengajar yang efektif tersebut dapat mempengaruhi kualitas hasil belajar siswa. Hal ini dapat dimengerti karena efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Mulyasa bahwa Efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi.¹³

Siagian mengatakan bahwa, efektivitas adalah pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Pendapat para ahli di atas mengisyaratkan

¹³ Tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), Hal. 219

bahwa efektivitas itu mengandung makna bahwa dalam mencapai suatu tujuan organisasi itu perlu memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada secara tepat dan menggunakan segala fasilitas yang tersedia dengan baik, sehingga memperoleh keuntungan atau manfaat dari penggunaan sumber daya manusia yang ada tersebut. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang tidak diiringi dengan manfaat berarti keberhasilan tersebut tidak efektif. Demikian juga keberhasilan yang tidak diiringi dengan penggunaan fasilitas yang tersedia secara efisien berarti merupakan suatu pemborosan¹⁴.

Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektifitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵

Untuk itu perlu diketahui alat ukur efektivitas kinerja, menurut Richard dan M. Steers yang meliputi sebagai berikut :

1) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk

¹⁴Siagian. *Filsafat Administrasi*.(Jakarta: Gunung Agung , 2001) hlm. 40.

¹⁵Ihyaul, *Akuntansi Sektor Publi* , (Malang, :UMM Press , 2004) hlm. 294.

dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

2). Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

4) Kualitas

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu. Kualitas mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

5) Penilaian Oleh Pihak Luar

Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-

pihak dengan siapa organisasi ini berhubungan. Kesetiaan, kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada organisasi oleh kelompok-kelompok seperti para petugas dan masyarakat umum.¹⁶

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa efektivitas kinerja guru sangat berpengaruh didunia pendidikan sebab dengan adanya efektivitas kinerja guru ini akan bisa dilihat sebuah penilaian kinerja, apakah kinerja guru itu semakin meningkat atau sebaliknya, dalam sebuah efektivitas itu memiliki sebuah tolak ukur yaitu kemampuan menyesuaikan diri diantara kelompok, ini akan mendorong sebuah prestasi dalam sebuah kelompok. Salah satu tolak ukur efektivitas kinerja guru ini adalah sebuah kualitas yang dimiliki seorang guru serta kepuasan kerja untuk menghasilkan efektivitas dalam sebuah dunia pendidikan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M Stress yaitu :

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri bagian dari struktur organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas, sedangkan yang dimaksud dengan struktur itu adalah hubungan yang relatif tepat dengan sifatnya, seperti didalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusianya, struktur meliputi bagaimana cara menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaannya.

¹⁶. Richard Steers . *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta, : Erlangga, 1985) hlm.32

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat keterdugaan keadaan lingkungan. ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan tingkat rasionalisme organisasi

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan melancarkan atau merintangai tercapainya tujuan organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.¹⁷

c. Indikator Efektivitas

Barnard dalam Prawirosentono yang mengatakan bahwa efektivitas adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan saranan kebijakan program yang telah ditetapkan, dengan

¹⁷Richad,*Efektivitas Organisasi*,(Jakarta: Erlangga 1980) hlm 192

definisi konseptual tersebut didapat dimensi kajian, yaitu dimensi efektivitas program. Dimensi Efektivitas Program diuraikan menjadi indikator.¹⁸

- 1) . Kejelasan tujuanprogram
- 2) .Kejelasan startegi pencapaian tujuan program
- 3) . Perumusan kebijakan program yang mantap
- 4) . Penyusunan program yang tepat
- 5).Penyediaan sarana dan prasarana
- 6) . Efektivitas operasional program
- 7) . Efektivitas fungsional program
- 8) . Efektivitas tujuan program
- 9) .Efektivitas sasaran program
- 10) .Efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakan program
- 11) .Efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan program

2. Pengertian Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Secara terminologi, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat terkait dengan kemampuan kerja atau

¹⁸Prawirosentono ,*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : BPFE 2008) hlmn 27

kompetensi kerja serta prestasi yang diraih atau dibuktikan. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi yang baik dan dapat diperlihatkan atau dibuktikan.¹⁹

Brown and Lent Kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Kemudian Armstrong menjelaskan, bahwa kinerja (*performance*) berarti perilaku dan hasil. Perilaku gambaran dari orang yang melakukan dan memidahkan penampilan kerjanya dari abstrak kepada tindakan.²⁰

Kinerja Menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi 4 yaitu:

- (1) kinerja individu menggambarkan pelaksanaan tugas seseorang sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusinya.
- (2) kinerja kelompok menggambarkan pelaksanaan kegiatan pokok suatu kelompok sehingga mencapai hasil yang ditetapkan oleh institusi.
- (3) kinerja institusi berkenaan dengan pelaksanaan semua kegiatan pokok suatu institusi sehingga mencapai misi atau visi institusi.
- (4) kinerja program/kebijakan berkenaan dengan pelaksanaan kegiatan dalam program atau kebijakan yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan program atau kebijakan tersebut²¹

¹⁹Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm.163.

²⁰Richard, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga 1985) hlm. 7.

²¹Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung::Refika Aditama 2005), hlm 23

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan beragam yang terlaksana dengan motivasi, kemampuan adalah produk dari sifat (sifat dan kemampuan mental seseorang yang mendorong pekerjaan) dengan terlaksana dengan latihan dan sumber daya manusia.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dari suatu organisasi dikelompokkan menjadi 3, yaitu: kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal²².

- a. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian dari bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

²²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm 70.

Selain itu untuk menilai kinerja guru juga bisa dilihat dari 4 kompetensi yang dimilikinya, yaitu:

- a. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan beribawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- b. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi:
 - 1) .pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
 - 2) .pemahaman tentang peserta didik.
 - 3) . pengembangan kurikulum/silabus,
 - 4) .perancangan pembelajaran,
 - 5) .pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,
 - 6) .pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- c. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam standart pendidikan.
- d. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk:
 - 1) berkomunikasi lisan dan tulisan,
 - 2) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional,
 - 3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik,

4) bergaul secara santun dengan masyarakat²³.

Guru sebagai orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik sangat diharapkan agar terus melakukan peningkatan kompetensinya. Kompetensi seorang guru juga merupakan faktor penting yang turut menentukan mutu kerjanya. Kinerja guru merupakan implementasi dari empat kompetensi dasar yang harus dimilikinya.

Sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”²⁴.

Menurut M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata *اعملوا* diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain atau masyarakat umum. *ي الله فسير*, yang artinya maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu. Dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan kepada Allah melalui kematian *والنهادة والغب الى عالم الغيب*, artinya, yang Maha Mengetahui yang

²³ Jejen Mushaf, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta: Kencana, 2011) Hlm. 31-54.

²⁴ QS. At-Taubah:105

ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.²⁵

Penjelasan ayat diatas bermakna bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. Meningkatnya kinerja pada diri guru sangat berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah/madrasah memberikan perhatian yang penuh terhadap setiap guru.

b. Model- model Kinerja guru

Sedikitnya terdapat tiga model dalam melaksanakan tugas guru, sebagai pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, di antaranya adalah model Rob Norris, Model Oregon, dan Model Stanfrord ,Ketiga modal tersebut secara populer dikenal dengan sebutan *Stanfrord Teacher Of Appraisal Competence*, disingkat dengan STAC. Ketiga model tersebut dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut:²⁶

²⁵ M.Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, (Jakarta: Lentera Hati, 2006),jil V, hlm.711.

²⁶ Ahmad Susanto ,*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta:Prenadamedia Grop,2016) hal.72

1) Model Rob Norris

Model Rob Norris menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen kompetensi mengajar yang harus dimiliki oleh seseorang guru meliputi :

- a) Kualitas-kualitas personal dan profesional.
- b) Persiapan mengajar
- c) Perumusan tujuan mengajar
- d) Penampilan guru dalam mengajar di dalam kelas
- e) Penampilan siswa.
- f) Evaluasi.

2) Model Oregon

Model Oregon mengelompokkan kompetensi atau kemampuan mengajar guru ke dalam lima kelompok yaitu:

- a) Perencanaan dan persiapan belajar
- b) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar
- c) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar.
- d) Kemampuan hubungan personal
- e) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

3) Model Stanford

Model Stanford membagi kemampuan mengajar guru di kelas dalam komponen-komponen sebagai berikut:²⁷

- a) Komponen tujuan
- b) Komponen guru mengajar

²⁷ Ibid 73

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru sesuatu hal yang sangat di perlukan dalam dunia pendidikan dikarenakan patokan dalam sebuah kinerja guru adalah kualitas yang dihasilkan oleh seorang guru dengan adanya kualitas dan kuantitas kinerja maka akan tercapai sebuah efektifitas, dalam sebuah pendidikan yang sangat perlu di perhatikan adalah sebuah kinerja karna jika sebuah kinerja bagus maka pendidikan dalam sebuah sekolah akan bagus juga, penilaian kinerja guru juga memiliki sebuah tolak ukur/standar tertentu, kinerja guru disini adalah sebuah kemampuan yang menghasilkan sebuah kohesivitas yang baik dan mencapai sebuah efektifitas. Dan sebuah pendidikan tidak akan terlepas dari sebuah kinerja guru.

c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang memengaruhinya terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan dengan hidup seseorang guru, factor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya, Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai- nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang di anutnya. Tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentuk suatu kerja.

Selanjutnya, faktor eksternal kinerja guru, menurut M. Arifin dalam buku Muhaimin mengidentifikasi kedalam beberapa hal, di antaranya adalah :²⁸

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pemimpin dan bawahan.
- c. Sikap dan jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pemimpin terwujud dalam kenyataan.
- d. Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- e. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.

Penjelasan di atas adalah faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam sebuah kinerja faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal disini adalah faktor dari luar pendidikan yang sangat berpengaruh dalam kinerja guru, misalnya lingkungan pendidikan atau suasana kerja akan mempengaruhi kinerja guru sebab jika kita nyaman pada lingkungan dimana kita bekerja maka kualitas kinerja kita akan bagus dan faktor internalnya disini yaitu sebuah kepercayaan karna kepercayaan adalah hal yang penting dalam dunia pendidikan untuk menghasilkan sebuah hubungan yang harmonis oleh sesama guru.

²⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta:Prenadamedia Grop 2016), hal73

d. Indikator Kinerja

Pengertian Indikator kinerja atau disebut *performance indikator*, ada yang mendefinisikan bahwa :

- 1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan,
- 2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya,
- 3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi,
- 4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi atau suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.²⁹

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan makna. pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung.³⁰

Penjelasan di atas mengenai indikator kinerja yaitu sebuah alat ukur yang digunakan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, indikator kinerja disini sangat berpengaruh pada kinerja guru sebab indikator kinerja sering

²⁹Moehariono, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Jakarta : Raja wali 2014) hlm. 108.

³⁰ Ibid hal .109

disamakan ukuran kinerja sebab indikator kinerja merupakan patokan dalam kinerja guru karna adanya indicator kinerja maka akan melihat sebuah tingkat kinerja guru yang dicapai.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan.

Indikator jabatan fungsional kinerja guru sesuai dengan rincian kegiatan yang terdapat pada SK Menpan N0.84/1993, dilakukan dengan memfokuskan pada unsur kegiatan berikut.³¹

a. Pendidikan

Pendidikan adalah keahlian dasar yang akan mendukung kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya, artinya tinggi rendahnya motivasi seseorang guru akan terlihat dari upaya yang dilakukan dalam mengembangkan pendidikannya.

b. Pengembangan Profesi

Seorang guru yang memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya senantiasa akan berusaha meningkatkan atau mengembangkan kebutuhan akan kemampuan

³¹Rusman.*Model-model Pembelajaran*, (Jakarta : Raja Wali 2011). Ha.193

profesionalnya guna mengimbangi tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Upaya-upaya yang dilakukan guru dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan yang diikutinya, seperti kegiatan karya tulis/ karya ilmiah dalam bidang pendidikan. Membuat alat-alat peraga sederhana untuk proses pembelajaran, dan mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

c. Kegiatan Penunjang Proses Pembelajaran dan Bimbingan

Kegiatan penunjang disini adalah kegiatan yang menggambarkan upaya guru dalam menambah wawasan dan pengalaman sebagai kebutuhan yang akan menunjang kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

Penjelasan diatas yaitu penilaian kinerja dalam sebuah penilaian kinerja dilihat dari sebuah kerja guru yang menghasilkan kinerja guru penilain kinerja disini sangat berpengaruh pada pencapaian sebuah efektivitas kinerja guru sebab kita dapat menilai sebuah kinerja yang dihasilkan oleh sebuah guru, kegiatan kinerja disini adalah memperoleh dan menganalisis hasil secara berkesinambungan dan menjadi tolak ukur untuk mengambil sebuah keputusan dalam dunia pendidikan.

B. Hakikat Pengertian Kohesivitas

1. Kohesivitas

a. Pengertian Kohesivitas

Setiap kelompok kerja memiliki sasaran yang harus dicapai, dimana sangat diperlukan kesepakatan dan kerjasama antar anggota. Tinggi rendahnya kesepakatan

para anggota terhadap sasaran kelompok, serta dapat saling menerima anggota kelompok lainnya menunjukkan kelekatan kelompok.

Menurut Newcomb, kohesivitas kelompok diistilahkan dengan kekompakkan. Kekompakkan adalah sejauh mana anggota kelompok melekat menjadi satu kesatuan yang dapat menampakkan diri dengan banyak cara dan bermacam-macam faktor yang berbeda serta dapat membantu satu sama lain. Sedangkan Robbins, mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai sejauh mana para anggota kelompok tertarik terhadap satu sama lain dan termotivasi untuk tetap dalam suatu kelompok³².

Menurut George & Jones kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain. Mcshane & Glinow mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.³³

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat dipahami bahwa kohesivitas kelompok merupakan daya tarik sesama anggota kelompok dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai suatu tujuan bersama.

³²Robbins..*Prilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat.2012) .hlm.24

³³George. *Organizational Behavior*. (New Jersey. Prentice -Hall. 2002) hlm.47

Berbicara mengenai kelompok, mungkin sudah tidak asing lagi karena manusia selalu dihadapkan dengan manusia lain. Karena, didalam Al-Qur'an Allah juga menjelaskan dalam Surah AL-Hujurat ayat 13.³⁴

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya, “ hai manusia sesungguhnya kami menciptakan kalian laki-laki dan perempuan dan menjadikan kalian berbangsa- dan bersuku suku untuk saling menghargai “Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Qur'an Surat Al-Hujuraat ayat 13 dalam Tafsir Al Qurthubi membahas tiga masalah sebagai berikut:

Pertama. yakni: ^١س أَيُّهَا الْ ا خَلَقْنَا هِيَ ذَكَرًا وَنُثَىٰ Allah firman, Pertama “ Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan”, yakni Adam dan Hawa.³⁵ Kedua, dalam ayat ini Allah menjelaskan bahwa Dia menciptakan makhluk-Nya dari seorang laki-laki dan seorang perempuan . Ketiga Allah menciptakan makhluk-Nya dari persilangan laki-laki dan perempuan bernasab-nasab, bermarga-marga, bersuku-suku dan berbangsa-bangsa.

Dalam ayat tersebut dapat di pahami bahwasanya manusia adalah makhluk sosial yang kesehariannya selalu berintraksi dengan manusia lain, membutuhkan pertolongan orang lain, tidak semuanya dapat dikerjakan sendiri dan selalu dibantu

³⁴Candra Wijaya. *Perilaku organisasi*.(Medan:LPPPI 2017) hlm 65

³⁵ Syaikh Imam Al Qurthubi, Tafsir Al Qurthubi [17], diterjemahkan dari Al Jami' li Ahkaam Al Qur'an, terj. Akhmad Khatib, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009, hlm. 101

orang lain. Ini menunjukkan bahwa secara tidak sadar, antara individu satu dengan yang lain saling berintraksi, saling bekerjasama, saling bergotong royong dalam aktivitasnya. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa dipisahkan dari kelompok, karna kelompok salah satu bagian dari kehidupan manusia.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kohesivitas

Sopiah mengatakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kohesivitas atau kepaduan adalah:

- a. Kesamaan nilai dan tujuan yaitu kohesivitas akan terjadi bila anggota kelompok memiliki sikap, nilai dan tujuan yang sama.
- b. Keberhasilan dalam mencapai tujuan yaitu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang penting dapat meningkatkan kesatuan kelompok, kepuasan antar anggota kelompok dan membuat kelompok menjadi lebih menarik bagi anggotanya.
- c. Status kelompok yaitu kelompok yang memiliki status atau kedudukan yang lebih tinggi lebih menarik bagi para anggotanya.
- d. Penyelesaian perbedaan yaitu jika terjadi perbedaan tentang suatu masalah penting yang terjadi dalam kelompok, maka diperlukan penyelesaian yang dapat memuaskan semua anggota.
- e. Kecocokan terhadap norma-norma yaitu norma membantu dan mempermudah dalam meramalkan dan mengendalikan perilaku yang terjadi dalam kelompok.
- f. Daya tarik pribadi yaitu kohesivitas atau kepaduan akan meningkat jika terdapat adanya daya tarik dari para anggota yaitu adanya kepercayaan timbal balik dan

saling memberikan dukungan. Daya tarik ini berfungsi untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan.

- g. Persaingan antar kelompok yaitu persaingan antar kelompok yang terjadi dapat menyebabkan anggota kelompok lebih erat dan bersatu dalam melakukan aktivitasnya.
- h. Pengakuan dan penghargaan yaitu jika suatu kelompok berprestasi dengan baik kemudian mendapat pengakuan dan penghargaan dari pimpinan, maka dapat meningkatkan kebanggaan dan kesetiaan dari anggota kelompok.
- i. Pengalaman yang tidak menyenangkan dengan kelompok yaitu ketika anggota kelompok tidak menarik antara satu sama lainnya atau kurang kepercayaan di antara mereka atau adanya pengalaman yang tidak menyenangkan dapat menurunkan adanya tingkat kepaduan.
- j. Persaingan intern antar anggota kelompok yaitu persaingan intern anggota kelompok menyebabkan adanya konflik, permusuhan dan mendorong adanya perpecahan di antara anggota kelompok.
- k. Dominasi yaitu jika satu atau lebih anggota kelompok mendominasi kelompok atau karena sifat kepribadian tertentu yang cenderung tidak senang berinteraksi dengan anggota kelompok maka kepaduan atau kohesivitas tidak akan berkembang.³⁶

Guru merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam keberhasilan pendidikan dalam mencapai tujuannya. Guru komponen penting yang berkaitan

³⁶ Sopiah. *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi 2008). hlm. 23

langsung dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sehingga diperlukan kohesivitas guru. Yukl berpendapat bahwa kohesivitas kelompok adalah solidaritas dalam suatu kelompok yang menimbulkan persahabatan. Kelompok yang kohesif adalah kelompok yang menyukai kegiatan-kegiatan serta nilai-nilai dan tujuan kelompok. Dengan demikian kelompok dapat mewujudkan kesamaan perasaan dan persepsi anggota, serta meningkatkan kemampuan untuk bekerjasama sehingga kelompok akan lebih efektif. Kelompok yang efektif memiliki moral kerja yang tinggi dan sikap kerja yang baik, sehingga lebih bergairah dan bersemangat dalam kelompok yang melandasi dan menopang anggota kelompok untuk mendapat kepuasan.

Sedangkan Menurut McShane & Glinow faktor – faktor yang mempengaruhi Kohesivitas Kelombok Sebagai berikut:³⁷

1) Adanya Kesamaan

Kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karna berada didalam kelompok yang homogen dimana memiliki kesamaan latar belakang, seperti sama-sama kelompok agama, ras, atau sosial membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.

³⁷Mc Shane .*Organizational Behavior* .(Amerca: Mc Graw-Hill.2003) hlm.449.

2) Ukuran kelompok

Kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktifitas kerja.

3) Adanya interaksi

Kelompok akan lebih kohesif bila kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok.

4) Ketika ada masalah

Kelompok yang kohesif mau bekerja sama untuk mengatasi masalah.

5) Keberhasilan kelompok

Kohesivitas kelompok kerja terja di ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka dari pada mendekati kegagalan.

6) Tantangan

Kelompok kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa faktor-faktor mempengaruhi kohesifitas sangat penting karena dengan adanya faktor yang mempengaruhi kohesifitas ini kita dapat melihat beberapa faktor-faktor yang mendukung kohesif dalam sebuah pendidikan sekolah untuk menuju efektivitas, kita harus memenuhi berjalannya sebuah kohesifitas yang baik dengan faktor-faktor kohesif di atas, adanya sebuah kesamaan antar kelompok misalnya tujuan dan visi misi kelompok dalam

sebuah pendidikan, kerja sama yang baik antar kelompok untuk mewujudkan adanya kosifitas dan tidak ada masalah dalam sebuah kelompok akan membantu menggapai visi yang sama.

c. Dimensi Kohesivitas Kelompok

Forsyth mengemukakan bahwa ada empat dimensi kohesivitas kelompok, yaitu:³⁸

1) Kekuatan sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

2) Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

3) Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik.

³⁸Schwab, A.W “*Diesel Fuel from Decomposition Thermal of Soybean Oil*”, .1999.JAOCS 65, 1781 –1786.

4) Kerja sama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa dimensi kohesivitas kelompok sangat mempengaruhi dalam sebuah pendidikan karena dimensi disini berbentuk sebuah kekuatan sosial dan yang paling mempengaruhi dalam dunia pendidikan, kekuatan sosial juga sebagai patokan dalam membangun misi dalam sekolah dengan adanya kekuatan sosial maka akan membangun sebuah kerja sama dalam kelompok dan akan membangun sebuah kesatuan dalam sebuah kelompok itulah sebabnya sebuah dimensi kohesivitas ini sangat diperlukan.

C. Penelitian Relevan

Penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini diringkaskan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Maria Megumi Larasat, Nurmala Katrina Pandjaitan dan Sadikin Kuswanto, di Institut Pertanian Bogor yang berjudul “*Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor*” Menyimpulkan Bahwa Kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan Berdasarkan wawancara dengan pihak SDM didapatkan hasil bahwa kepuasan pembayaran dipengaruhi oleh adanya sistem pembayaran yang baru. Sistem pembayaran baru ini membuat para tenaga kependidikan belum terbiasa dengan hal tersebut sehingga tenaga kependidikan merasa tidak puas.³⁹
2. Penelitian yang dilakukan Fitri Kurniawati yang berjudul “ *Pengaruh Kohesifitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” Menyimpulkan Kohesivitas Kelompok Organizational Citizenship Behaviour (OCB) juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan akan cenderung bertahan di tempat tersebut. Adanya ketidak puasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan, sehingga karyawan

³⁹Maria Megumi Larasat dkk, *Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan* di Institut Pertanian Bogor Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 3, Desember 2017

merasa nyaman dalam menjalankan kerja di kantor dan pekerjaannya dapat berjalan dengan baik, karena adanya rasa nyaman saat menjalankan pekerjaannya.⁴⁰

3. Penelitian yang dilakukan Enik Trisnawati “*Efektivitas Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Bersertifikat Di MTS Negeri Krang Mojo Gunung Kidul*” Menyimpulkan Sebagian Besar Guru Di Mts Negeri Krang Mojo Gunung Kidul Peningkatan kinerja guru yang tersertifikasi belum signifikan. Sehingga perlu diupayakan adanya kebijakan agar sertifikasi ini mampu melahirkan guru yang kompeten seperti diharapkan undang-undang. Hal ini juga terjadi di MTs Negeri Karangmojo Gunung Kidul, terutama guru PAI. Guru PAI di MTs Negeri Karangmojo belum menunjukkan kemajuan yang signifikan dan kurang mengembangkan kompetensi sebagai guru profesional⁴¹.
4. Penelitian yang dilakukan Rachmawati melakukan penelitian tentang “*Hubungan antara Adversity Intelligence dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia*”. Menyimpulkan bahwa kohesivitas kelompok menunjukkan bahwa nilai $F\text{-reg} = 142,396$, $p < 0,05$, dan nilai $R = 0,897$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara adversity intelligence dan

⁴⁰Fitri Kurniawati yang berjudul “*Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” Skripsi Manajemen Pendidikan

⁴¹Enik Trisnawati “*Efektivitas Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Bersertifikat Di MTS Negeri Krang Mojo Gunung Kidul*” Skripsi Pendidikan Agama Islam

persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,805 atau 80,5%, dimana sumbangan efektif adversity intelligence sebesar 26,754% dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok sebesar 53,687%.⁴²

5. Penelitian yang dilakukan Maria Megumi Larasati yang berjudul "*Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor*" Kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan.⁴³
6. Penelitian yang dilakukan Marina Putri, Mirza. *kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan*, Menyimpulkan hubungan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja ataupun sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja. Kohesivitas kelompok memberikan kontribusi

⁴²Rachmawati melakukan penelitian tentang "*Hubungan antara Adversity Intelligence dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia*" Skripsi Manajemen Amintrasi

⁴³Maria Megumi Larasati "*Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor* : Jurnal Manajemen dan organisasi. Vol :VIII .No 3

sebesar 37% terhadap kualitas kehidupan kerja, sementara 63% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.⁴⁴

7. Penelitian yang dilakukan ,Purwaningtyastuti; Bagus Wismanto, M. Suharsono,yang berjudul, *kohesivitas kelompok ditinjau dari komitmen terhadap organisasi dan kelompok pekerjaan*, Menyimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok ($r_{xy}=0,649$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$). Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas kelompok, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan menurut pendapat yang diutarakan Menurut Kast dan Rosenzweig (2007, 479) bahwa dampak bersama dari kohesivitas dan komitmen pada sasaran organisasi bagi efektifitas dan efisiensi kelompok diuraikan dalam penjelasan bahwa tingkat kohesivitas dalam kelompok merupakan gejala yang kompleks yang disebabkan oleh kombinasi daya tarik atau daya tolak terhadap masing-masing anggota.⁴⁵
8. Penelitian yang dilakukan, Fuad Abdillah .*Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan*, Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara intensi turnover dengan kohesivitas kelompok pada responden karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang. Hal ini

⁴⁴Marina Putri, Mirza, sarune, *kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan* Jurnal Psikologi Unsyiah ISSN: 2614-6428 Vol. 1, No. 1, Januari 2018 hlm.13

⁴⁵Purwaningtyastuti.*kohesivitas kelompok ditinjau dari komitmen terhadap organisasi dan kelompok pekerjaan*, Jurnal Kajian Ilmiah Psikologi - No. 2, Vol . 1 , Juli - Desember 2012,hlm 182

berarti munculnya intensi turnover berhubungan dengan rendahnya tingkat kohesivitas kelompok pada diri responden.⁴⁶

9. Penelitian yang dilakukan Achmad Dwityanto, yang berjudul *hubungan antara kohesivitas kelompok dengan Komitmen organisasi pada karyawan* menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan, ditunjukkan oleh nilai $r = 0.704$ dengan $p = 0.000$. Hal ini berarti semakin baik atau positif kohesivitas kelompoknya maka akan semakin tinggi komitmen berorganisasinya dan sebaliknya, yaitu semakin rendah kohesivitas kelompok maka diasumsikan semakin rendah pula komitmen organisasinya.⁴⁷
10. Penelitian yang dilakukan Dini Wiandini, yang berjudul *, hubungan reward dan iklim kerja dengan efektivitas Tim kerja guru smp negeri di kecamatan bekasi utara Kota Bekasi*, menyimpulkan bahwa Terdapat hubungan positif antara reward dengan efektivitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan reward sekolah akan meningkatkan efektivitas tim kerja guru. dan hubungan positif antara iklim kerja dengan efektivitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan iklim kerja di sekolah akan meningkatkan efektivitas tim kerja guru. Terdapat hubungan positif antara reward dan iklim kerja secara bersama-sama dengan efektivitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan

⁴⁶, Fuad Abdillah .*Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan*, Journal of Social and Industrial Psychology 1 (2) (2012).hlm 56

⁴⁷Achmad Dwityanto, *hubungan antara kohesivitas kelompok dengan Komitmen organisasi pada karyawan*, Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami, Surakarta, 21 April 2012 hlm 122

Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan reward dan iklim kerja di sekolah akan meningkatkan efektivitas tim kerja guru⁴⁸.

Dari penelitian relevan diatas dapat disimpulkan perbedaan yang dapat dilihat yaitu tentang cara mengumpulkan data tentang kohesivitas karena ada beberapa kohesivitas yang tertuai di atas yaitu kohesivitas karyawan, kohesivitas kelompok dan kohesivitas guru dengan permasalahan yang berbeda. Penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan karyawan, dan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas kelompok begitu pula sebaliknya.

D. Kerangka Berpikir

Efektivitas merupakan suatu konsep yang lebih luas mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar diri dari seseorang, efektivitas tidak hanya dilihat dari hasil tetapi juga dari sisi persepsi maupun sikap seseorang dan sebagai ukuran kepuasan yang dicapai oleh seseorang. Efektivitas pembelajaran akan meningkat apabila guru dapat memilih dan menggunakan model pembelajaran yang tepat.

Di dalam suatu institusi, para pekerja bekerja sama untuk mencapai target sehingga diperlukan adanya kohesivitas. Kohesivitas merupakan hubungan antara anggota individu dengan individu lainnya di dalam kelompok yang saling bekerja sama sebagai satu unit, Kohesivitas dan kepuasan kerja, masing masing berhubungan

⁴⁸Dini Wiandini, *hubungan reward dan iklim kerja dengan efektivitas Tim kerja guru smp negeri di kecamatan bekasi utara Kota Bekas*, Jurnal Manajemen Pendidikan.hlm 82

dengan kinerja. Diharapkan dengan adanya kohesivitas dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya hal tersebut kohesivitas dan kepuasan kerja dinilai penting terhadap kinerja guru, dapat dimukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas dengan efektifitas kinerja guru.

Hubungan Variabel dapat dilihat dalam bentuk seperti berikut ;



E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari hasil penelitian, sebelum penelitian dilakukan, untuk menguji ada atau tidak adanya Hubungan Kohesivitas dengan efektifitas kinerja guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area , Maka dapat dirumuskan dengan depotesis terdapat hubungan signitifikan hubungan kohesivitas dengan efektifitas kinerja guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto*. Desain *expost facto* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji apa yang telah terjadi.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel melalui angka-angka dengan metode statistik yang memenuhi beberapa uji persyaratan analisis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area yang berlokasi di jalan Halat, Kelurahan Deliserdang, Medan Area, Sumatera Utara, Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal November hingga selesai.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan Universal. Anggota populasi dapat berupa benda hidup ataupun benda mati dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut

“populasi infinitif” atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut “populasi finitif” (tertentu/terbatas). Untuk itu populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek yang disusun melalui kriteria untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber yang dapat dipercaya.⁴⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah 53 guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area yang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2018.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Menurut Jaya, untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table *Krejcie Morgan* berdasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam tabel yang dikembangkan oleh *Krejcie* dengan populasi sebesar 30 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 30 orang.⁵⁰

⁴⁹Syarum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Cita Pustaka, 2012), hal. 113-114.

⁵⁰ Indra Jaya, *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung : CitaPustaka Media Perintis, 2010) hal. 28.

Tabel 3.1
Tabel Krejcei Morgan

Banyaknya Populasi (N) dan Ukuran Sampel (S)					
N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	292
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

D. Defenisi Operasional

1. Variabel Koheivits (X)

Kohesivitas kelompok merupakan daya tarik sesama anggota kelompok dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai suatu tujuan bersama.

2. Variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y)

Efektivitas Kinerja Guru adalah tingkat ketepatan guru dalam mengelola proses pembelajaran sehingga tercapai tujuan pembelajaran secara baik dan dengan menggunakan segala sumber daya dan dana secara tepat. Adapun indikatornya adalah: (1) merencanakan pembelajaran; (2) menyajikan pembelajaran; (3) mengadakan evaluasi; dan (4) memotivasi siswa.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 orang sebagai sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisa validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 20. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Hasil uji validitas instrumen variabel Kohesivitas (X) diketahui validitas butirnya dari 30 butir pernyataan tidak ada yang gugur, secara lengkap tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2 :

Uji Validitas Variabel Kohesivitas (X)

No variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
1	0,587	0,576	Valid
2	0,579	0,576	Valid
3	0,645	0,576	Valid
4	0,588	0,576	Valid
5	0,662	0,576	Valid
6	0,577	0,576	Valid
7	0,577	0,576	Valid
8	0,536	0,576	Valid
9	0,709	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid

11	0,662	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,662	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,662	0,576	Valid
18	0,587	0,576	Valid
19	0,587	0,576	Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,709	0,576	Valid
23	0,587	0,576	Valid
24	0,586	0,576	Valid
25	0,597	0,576	Valid
26	0,579	0,576	Valid
27	0,579	0,576	Valid
28	0,586	0,576	Valid
29	0,77	0,576	Valid
30	0,578	0,576	Valid

Sementara untuk variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) diketahui tingkat validitasnya terangkum melalui tabel berikut:

Tabel 3.3 :
Uji Validitas Variabel Efektivitas KinerjaGuru (Y)

No variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
1	0,587	0,576	Valid
2	0,579	0,576	Valid
3	0,645	0,576	Valid
4	0,588	0,576	Valid
5	0,662	0,576	Valid
6	0,577	0,576	Valid
7	0,256	0,576	Tidak Valid
8	0,536	0,576	Valid
9	0,709	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,662	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,662	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid

17	0,662	0,576	Valid
18	0,587	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Tidak Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,709	0,576	Valid
23	0,587	0,576	Valid
24	0,586	0,576	Valid
25	0,597	0,576	Valid
26	0,579	0,576	Valid
27	0,579	0,576	Valid
28	0,586	0,576	Valid
29	0,597	0,576	Valid
30	0,578	0,576	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas dengan SPSS verrsi 20. Hasil pengujian reliabilitas untuk dua variabel penelitian ini (Kohesivitas dengan Efektivitas Kinerja Guru) terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 :
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Kohesivitas (X)	0,969	Reliabel
Efektivitas Kinerja Guru (Y)	0,879	Reliabel

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka digunakan alat pengumpulan data. Dalam pengumpulan data saya menggunakan Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternative jawaban kepada guru dan siswa di sekolah MTs Nurul Islam Nurul Islam Medan Area yang telah ditetapkan sampel penelitian sebanyak 30 orang. Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing adalah:

1. Sebanyak 30 soal untuk variabel Kohesivitas
2. Sebanyak 30 soal untuk variabel Efektivitas.

Pengumpulan data variabel penelitian ini adalah dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pertanyaan/ pernyataan dan menyebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan alternatif jawaban. Adapun jenis anget yang dipakai menggunakan skala likers (sikap) dengan 5 pilihan alternatif yaitu Selalu =

(SL) skor 5 , Sering = (SR) skor 4, Hampir Tidak Pernah = (HTP) skor 3, Kadang-Kadang = (KD) skor 2, Tidak Pernah = (TP) skor 1. Selanjutnya pemberian skor terhadap pernyataan yang ada pada angket.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun untuk kisi-kisi instrumen. Adapun skala likers (sikap) dan kisi-kisi instrumen/angket penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5
Skala Likert

1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Hampir Tidak Pernah	3
4	Kadang-Kadang	2
5	Tidak Pernah	1

Tabel 3.6:
Kisi-Kisi Instrument Variabel Kohesivitas (X)

Variabel (X)	Teori	Indikator	Item	Jumlah Item
Kohesivitas	Forsyth	1. Kekuatan Sosial	1,2,3,4,5,6	6
		2. Kerja Sama Kelompok	7,8,9,10,11, 12,	6
		3 . Daya Tarik	13,14,15,16, 17,18,	6
		4. Kesatuan dalam kelompok	19,20,21,22, 23,24,	6
		5. Jumlah Kesenangan yang dimiliki anggota	25,26,27,28, 29,30	6

Tabel 3.7:**Kisi-Kisi Instrument Variabel Efektivitas (Y)**

Indikator (Y)	Teori	Indikator	Item	Jumlah Item
Efektivitas Kinerja Guru (Y)	Barnard	1. Kejelas Tujuan Program	1,2,3,4,5	5
		2. Penyusun Program yang Tepat	6,7,8,9,10	5
		3. Penyediaan Sarana	11,12,13, 14,15,	5
		4. Starategi Pencapaian Tujuan Program	16,17,18, 19,20	5
		5. Penyusun Program yang Tepat	21,22,23, 24,25.	5
		6. Efektivits Tujuan Program	26,27,28, 29,30	5

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan Pendekatan Kuantitatif. Penggunaan Pendekatan Kuantitatif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median,

modus dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bahan. Rumus yang dipakai menurut Sudjana adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi (SD). Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskriptif data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum fxi}{\sum fi}$$

Keterangan :

F = frekuensi kelas median

X = nilai tengah kelas interval

b. Median (M)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{-\frac{1}{2} n - F}{f}$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

f = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

c. Modus (M_o)

Untuk menghitung modus menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M_o = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b_1 = frekuensi kelas modal dikurangi kelas interval dengan kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

b_2 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sum (f \cdot x^2) - (\sum f \cdot x)^2}{(n - 1)}$$

Keterangan :

f = frekuensi kelas media

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

3. Penguji Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1) Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Kohesivitas (X) dengan Efektivitas Kinerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS 20.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : PYX \leq 0$
2. $H_a : PYX > 0$

Keterangan :

PYX = Koefisien korelasi antara Kohesivitas (X) dengan Efektivitas Kinerja Guru (Y) di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area

H. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵¹

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu pengukur apa yang ingin diukur. Apabila peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitiannya, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Untuk itu dipergunakanlah validitas konstruk yang terangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan di uji validitasnya.

Hasil r_{hitung} dibandingkn dengan r_{tabel} , dimana untuk mencari r_{tabel} adalah mencari derajat kebebasan $df = n-2$ dengan signifikan 5% dan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji satu sisi (*one tail*). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total

⁵¹ Suharsini, Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 145.

menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma(XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

ΣX = Jumlah skor butir item

ΣY = Jumlah skor total

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor butir item

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total

ΣXY = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Moment Correlation Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak dalam program SPSS.⁵²

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan signifikan:

- Jika nilai signifikan $> \alpha$ (0,05) maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai signifikan $< \alpha$ (0,05) maka item dinyatakan valid.

⁵²Priyanto, D. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Edisi Kesatu, 2012), hal. 101

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel X kestabilan emosi dengan kinerja guru.

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpulan data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukur apa yang hendak diukur.⁵³

Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁵⁴

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsisten alat ukur yang akan digunakan apabila alat ukur tersebut akurat, stabil, dan konsisten. Teknik yang digunakan adalah koefisien *alpha eronbach* dengan rumus.⁵⁵

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

⁵³Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hal. 127.

⁵⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, 2002, hal. 178

⁵⁵ Sugiyanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta, 2007), hal. 365.

r = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah soal

$\sum a$ = Jumlah varians butir

a = Jumlah varians total

Reliabilitas suatu instrumen dapat diterima jika memenuhi koefisien *alpha cronbach* minimal 0,06 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Madrasah

a. Profil Madrasah

MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area yang beralamat di jalan, Megawati No.20 B (Jl. Halat Ujung), Pasar Merah Timur, Kecamatan Medan Area Provinsi SumateraUtara. Madrasah ini di Kepalai oleh Dra, Salbiah.

Visi MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area yaitu mendidik anak-anak umat/ bangsa menjadi Insanul Kamil/ Khairu, Ummah/ Muttaqin (Manusia Seutuhnya). Untuk Mewujudkan Masyarakat/ Negara Republik Indonesia yang di Ridhoi Allah

Misi Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area Sebagai Berikut:

1. Mengadakan Pendidikan tingkat dasar, Menengah dan Tinggi
2. Menampilkan SDM (guru) profesional yang memiliki ilmu pengetahuan
3. Mengadakan Sarana/ Prasarana yang lengkap dan baik
4. Melaksanakan Kurikulum Harmonis (IMTAQ 100% - IPTEK 100%)
5. Melaksanakan kegiatan/ekskul yang relevan / *up to date*/ maju dan berkembang

B. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu :data kohesivitas (X) dan data efektivitas kinerja Guru(Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1:
Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

		Statistics	
		Kohesivitas	Efektivitas Kinerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
	Mean	119,03	125,97
	Median	118,00	125,50
	Mode	116	118
	Std. Deviation	8,810	10,314
	Variance	77,620	106,378
	Range	46	38
	Minimum	104	110
	Maximum	150	148
	Sum	3571	3779

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data variabel Kohesivitas(X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel kohesivitas(X) sebesar 119,03; nilai tengah (*median*) sebesar 118; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 116, simpangan baku (*Std. Deviation*)

sebesar 8,810; varians (*variance*) sebesar 77,620, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 104 dan 150, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 104 sampai 150. Secara lengkap deskripsi skor data kohesivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2:
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kohesivitas(X)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
104 – 110	3	10	10
111 – 117	12	40	50
118 – 124	11	36,68	86,55
125 – 131	1	3,33	89,33
132 – 138	1	3,33	92,99
139 – 145	1	3,33	96,32
146 – 152	1	3,33	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

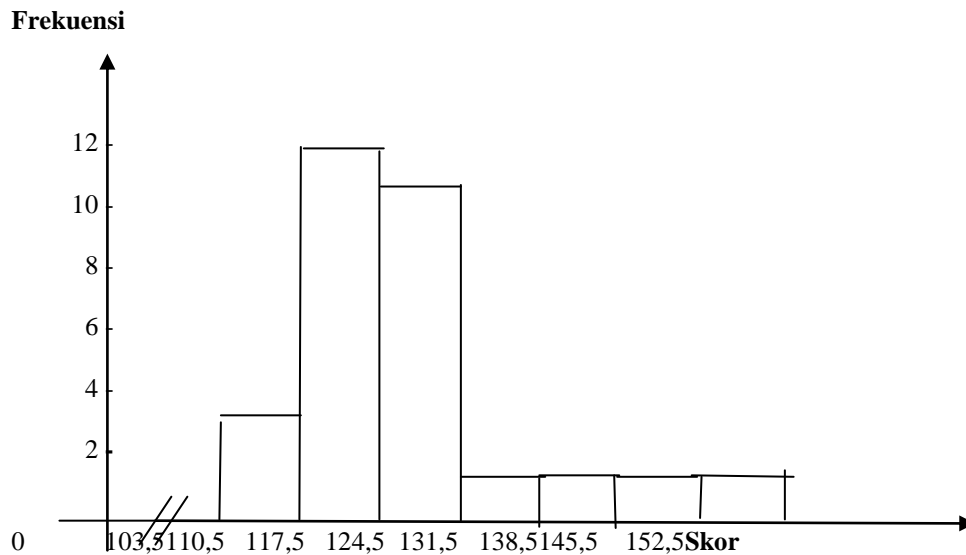
F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi kumulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Kumulatif relatif

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor kohesivitas(X) sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 4 orang (13,33 %)

di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kohesivitas umumnya berada di rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Kohesivitas(X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 1 :
Histogram Skor Variabel Kohesivitas(X)

Dari data pemusatan variabel kohesivitas(X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel kohesivitas condong ke kanan

2. Data Variabel Efektivitas Kinerja Guru(Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Efektivitas Kinerja Guru(Y) sebesar 125,97; nilai tengah (*median*) sebesar 125,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 118,

simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 10,314; varians (*variance*) sebesar 106,378; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 110 dan 148, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 110 sampai 148. Secara lengkap deskripsi skor data Efektivitas kerjadapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel4.3 :
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
110 – 117	7	23,33	23,33
118 – 125	8	26,67	50
126 – 133	8	26,67	76,67
134 – 141	4	13,33	90
142 – 149	3	10	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

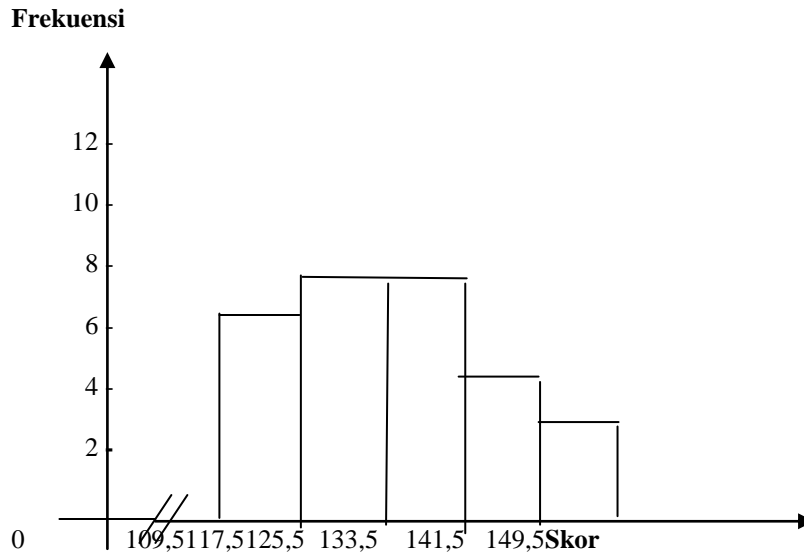
F(ka) = Frekuensi kumulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Kumulatif relative

Tabel 3 di atas menunjukkan sebaran skor Efektivitas kinerja Guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15

orang (50 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan distribusi skor data Efektivitas kinerja Guru (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 2 :
Histogram Skor Variabel Efektivitas kinerja Guru(Y)

Dari data pemusatan variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Kinerja Guru condong ke kanan.

C. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi. Penggunaan analisis tersebut harus

memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 :
Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kohesivitas(X)	0,921	0,364	Normal
Efektivitas Kinerja Guru (Y)	0,986	0,285	Normal

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,364 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,285. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang

berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_i : Jika nilai $F_{\text{tabel}} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Kohesivitas(X) terhadap variabel terikat Efektivitas Kinerja Guru(Y) terangkum dalam tabel 5di bawah ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Kohesivitas(X) Terhadap EfektivitasKinerjaGuru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2592,300	15	172,820	4,911	,002
Efektivitas Kinerja Guru * Kohesivitas	Between Groups	Linearity	1197,829	1	1197,829	34,038	,000
		Deviation from Linearity	1394,471	14	99,605	2,830	,031
	Within Groups		492,667	14	35,190		
	Total		3084,967	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kohesivitas(X) dengan variabel Efektivitas Kinerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 4,911 > F_t = 4,17$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 2,830 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 14 dan dk penyebut 29 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 2,830 lebih besar dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel kohesivitas(X) terhadap variabel efektivitas kerjaguru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 39,134 + 0,729X$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 5 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 39,134 + 0,729X$ adalah linier dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara kohesivitas dengan efektivitas kinerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor kohesivitas akan meningkatkan sebesar 0,729 skor pada efektivitas kinerja guru.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih,

variannya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 :
Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Kohesivitas (X)	11,600	0,709	Homogen
Efektivitas Kinerja Guru (Y)	14,000	0,784	Homogen

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kohesivitas(X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 11,600, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 15$ diperoleh besaran 24,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $11,600 < 24,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel kohesivitas adalah homogen. Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Efektivitas kerja(Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 14,000, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 19$ diperoleh besaran 26,94. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $14,000 < 26,94$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel efektivitas kerja adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwasebaran skor kohesivitas (X) sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 4 orang (13,33 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kohesivitas umumnya berada di rata-rata.

Sedangkan sebaran sebaran sebaran skor Efektivitas Kinerja Guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni kohesivitas guru berhubungan secara signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 : Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,366	8,210

a. Predictors: (Constant), Kohesivitas

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kohesivitas (X) dengan efektivitas kinerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,216$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,216) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kohesivitas dengan efektivitas kinerja guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area meskipun kategori hubungan yang cukup kuat dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 39,134 + 0,729 X$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kohesivitas mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan efektivitas kinerja guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area meskipun tergolong hubungan yang kurang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil koefisien korelasi antara variabel kohesivitas (X) dengan efektivitas kinerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,216$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,216) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kohesivitas dengan efektivitas kinerja guru di Mts Nurul Islam Indonesia Medan Area meskipun kategori hubungan yang cukup kuat

dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 39,134 + 0,729 X$.

Temuan penelitiandi atassetidaknyamemberikan penegasanbahwa ada kaitan antara X dengan Y senada dengan pendapat dengan Lussier mengemukakan kohesivitas kelompok sangat penting, karena kelompok-kelompok yang kohesivitasnya tinggi mempunyai tingkat produktivas yang lebih tinggi daripada kelompok-kelompokyang tingkat kohesivitasnya rendah. Hal ini didukung Yukl kohesivitas kelompok penting atas proses kelompok. Menurut Sigit kohesivitas, selain merupakan kelekatan dan ketertarikan, juga mengandung arti solidaritas, kekompakan, dan keakraban, sehingga para anggota kelompok menjadi lekat dan menjadi satu kesatuan. Kohesivitas mempunyai hubungan dengan berbagai variabel dalam kelompok, yaitu dengan ukuran, kepuasan, waktu, keberhasilan, penderitaan, ancaman, kinerja, dan produktivitas.

Fakta empiris juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara X dengan Y berdasarkan Penelitian Sebagai berikut:

1. Maria Megumi Larasat, Nurmala Katrina Pandjaitan dan Sadikin KuswantomenyimpulkanBahwa Kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan.⁵⁶
2. Penelitian yang dilakukan Maria Megumi Larasati menyimpulkan Bahwa Kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan.⁵⁷

⁵⁶ Maria Megumi Larasat dkk, *Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan* di Institut Pertanian Bogor Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 3, Desember 2017

3. Marina Putri, Mirzamenyimpulkan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja ataupun sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja. Kohesivitas kelompok memberikan kontribusi sebesar 37% terhadap kualitas kehidupan kerja, sementara 63% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.⁵⁸
4. Dicky Zulkifli, Umar Yusuf menyimpulkan bahwa ada hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Kinerja Karyawan pada bagian ekspor PT Bio Farma sebesar $r_s = 0,587$, artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dimiliki oleh anggota kelompok ekspor PT Bio Farma.⁵⁹
5. Dini Wiandini, Menyimpulkan bahwa Terdapat hubungan positif antara reward dengan efektivitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan reward sekolah akan meningkatkan efektivitas tim kerja guru dan hubungan positif antara

⁵⁷ Maria Megumi Larasati "Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor : Jurnal Manajemen dan organisasi. Vol :VIII .No 3

⁵⁸ Marina Putri, Mirza, sarune, kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Jurnal Psikologi Unsyiah ISSN: 2614-6428 Vol. 1, No. 1, Januari 2018 hlm.13

⁵⁹ Dicky Zulkifli, Umar Yusuf. Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Kinerja Karyawan pada bagian pemasaran Ekspor PT . Biofarma. ISSN 2460-6448 prosiding psikologi

iklim kerja dengan efektivitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan iklim kerja di sekolah akan meningkatkan efektivitas tim kerja guru. Terdapat hubungan positif antara reward dan iklim kerja secara bersama-sama dengan efektivitas tim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penguatan reward dan iklim kerja di sekolah akan meningkatkan efektivitas tim kerja guru

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian diatas baik teori maupun fakta empiris hasil riset ada hubungan antara X dan Y.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kekurangan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan efektivitas kinerja guru, peneliti hanya membatasi pada variabel kohesivitas, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan efektivitas kinerja guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian diatas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaran skor kohesivitas (X) sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 4 orang (13,33 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kohesivitas umumnya berada di rata-rata.
2. Sebaran skor Efektivitas kinerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil koefisien korelasi antara variabel kohesivitas (X) dengan efektivitas kinerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,216$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,216) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kohesivitas dengan efektivitas kinerja guru di MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area meskipun kategori hubungan yang cukup kuat dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 39,134 + 0,729 X$.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun efektivitas kinerja guru sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat efektivitas kinerja guru ini memiliki peran dan fungsi stategis guna meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Islam Indonesia Medan Area
2. Kepada Ketua dan Kepala Sekolah Yayasan Pendidikan Nurul Islam, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap efektivitas kerja guru mengingat adanya efektivitas ini akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk di sekolah untuk masa-masa yang akan datang.
3. Guru Yayasan Pendidikan Nurul Islam agar terus meningkatkan kualitas kerjanya untuk masa-masa yang akan datang
4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan efektivitas kinerja. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional, 2005 *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka
- George. 2002, *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice -Hall.
- Handayani, Soewarno. 1990. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Haji Masagung
- Husaini, U. 2006. *Manajemen Teori, Praktek, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumu Aksara
- Ihyaul, 2004 , *Akuntansi Sektor Publi* , Malang, : UMM Press
- Indra Jaya, 2010. *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : Cita Pustaka Media Perintis
- Mangkunegara, 2005 . *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mc Shane . 2003. *Organizational Behavior*. Amerca: Mc Graw-Hill
- Moeheriono, 2014. *pengukuran kinerja berbasis kompetensi* Jakarta : Raja wali
- Mulyasa, E. 2005 , *Menjadi Guru Profesional* Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mushaf , Jejen . 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana,
- Ngainun naim, 2009. *Menjadi Guru Inspiratif, Membudayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Prawirosentono, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Priyanto, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Yogyakarta: Edisi Kesatu
- QS. At-Taubah: 105
- Richad, 1980. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Robbins. 2012. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Schwab,1999 *A.W "Diesel Fuel from Decomposition Thermal of SoybeanOil : JAOCS*

Siagian. 2001 , *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung

Sopiah. 2008, *Prilaku Organisasi* .Yogyakarta : Andi

Simanjuntak.J , 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*,Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

Steerr, M.R. 1995, *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga

Sugiyanto, 2007.*Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta

Suharsimi ,Arikunto, 2002. *Prosedut Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*,

Sukandar,rumidi,2004. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Susanto, Ahmad .2016*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*,Jakarta:Prenadamedia Grop

Syarum , Salim,2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cita Pustaka

Tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*Jakarta : Balai Pustaka,

Ulum, Ihyaul. 2004, *Akutansi Sektor Publik*. Yongyakarta: UMM PRESS

UU Nomor .20 .2003 , *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Wijaya, Candra.2017.*Perilaku organisasi*.Medan:LPPPI

Jurnal :

Achmad Dwityanto, *hubungan antara kohesivitas kelompok dengan Komitmen organisasi pada karyawan*,Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami,Surakarta, 21 April 2012 hlm 122

Enik Trisnawati "*Efektivitas Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Bersertifikat Di MTS Negri Krang Mojo Gunung Kidul*" Skripsi Pendidikan Agama Islam

Fuad Abdillah .*Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan*, *Journal of Social and Industrial Psychology* 1 (2) (2012).hlm 56

- Maria Megumi Larasat dkk, *Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan* di Institut Pertanian Bogor Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 3, Desember 2017
- Maria Megumi Larasati “*Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor* : Jurnal Manajemen dan organisasi. Vol :VIII .No 3
- Marina Putri, Mirza, sarune, *kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan* Jurnal Psikologi Unsyiah ISSN: 2614-6428 Vol. 1, No. 1, Januari 2018 hlm.13
- Purwaningtyastuti.*kohesivitas kelompok ditinjau dari komitmen terhadap organisasi dan kelompok pekerjaan*, Jurnal Kajian Ilmiah Psikologi - No. 2, Vol .1 , Juli - Desember 2012,hlm 182
- Rachmawati melakukan penelitian tentang “*Hubungan antara Adversity Intelligence dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia*” Skripsi Manajemen Aminitrasi
- Wiandini, *hubungan reward dan iklim kerja dengan efektivitas Tim kerja guru smp negeri di kecamatan bekasi utara Kota Bekasi*,Jurnal Manajemen Pendidikan.hlm 82
- Ivancevich.*Perilaku dan Manajemen Organisasi*.Jakarta : erlangga. (*Jurnal Kajian Ilmiah Psikologi*)-No. 2, Vol .1 , Juli - Desember 2012, hal 16

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

a. Kohesivitas

No	Pertanyaan	SI	SR	HTP	KD	TP
1	Saya bekerjasama dengan guru lain bidang Studi yang serumpun dalam menyusun program kerja					
2	Saya tetap bersama-sama dengan guru yang lain di luar sekolah.					
3	Saya selalu mendukung dalam program kerja					
4	Hubungan saya dengan guru yang lain sangat erat dan baik					
5	Saya berdiskusi dengan guru yang lain pada waktu yang luang					
6	Saya tidak menikmati kebersamaan di dalam lingkungan sekolah					
7	Saya memperoleh wawasan yang luas ketika bertukar pikiran dengan guru- guru yang lain					
8	Saya merasa menjadi orang kurang diperlukan di dalam kegiatan sekolah dibandingkan dengan yang lain					
9	Kepala sekolah saling mendukung dengan guru yang lain dalam mengerjakan Program kerja					
10	Saya salah satu bagian dari anggota organisasi sekolah					
11	Saya mendapatkan banyak pelajaran berarti ketika berada di sekolah					
12	Hubungan kepala sekolah dengan guru-guru yang lain erat dan baik					
13	Saya merasa cemas bila memberikan kepercayaan dan tanggungjawab kepada rekan guru yang lain					
14	Saya percayakan kemampuan rekan guru yang lain dalam menjalankan tugas-tugasnya					
15	Saya tidak merasa yakin dengan guru- guru yang lain bias lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya					
16	Lebih baik saya mengerjakan tugas sendiri dari pada dengan rekan kerja tetapi banyak yang salah					
17	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya					
18	Saya dengan guru yang lain berbagi kebahagiaan					

19	Kondisi yang tercipta di sekolah mempersatukan semua guru					
20	Guru-guru yang lain saya anggap sebagai teman beraktivitas saja					
21	Saya percaya bahwa kepala sekolah mampu memimpin dengan baik					
22	Sesama Guru mempunyai hubungan yang saling mempercayai					
23	Saya percaya rekan sesama guru dapat membuat keputusan dan solusi yang terbaik dalam menghadapi permasalahan					
24	Saya meninggalkan beberapa kepentingan pribadi saya ketika berada dilingkungan sekolah					
25	Kesibukan saya banyak tidak ada waktu berpikir masalah yang ada di sekolah					
26	Saya bekerja dengan baik agar sekolah tetap berjalan sesuai dengan fungsinya					
27	Sebagian Guru malas datang ketika ada kegiatan sekolah					
28	Kepala Sekolah selalu memberikan semangat kepada guru-guru dalam melaksanakan kegiatan sekolah					
29	Kepala sekolah selalu datang ketika ada kegiatan-kegiatan di sekolah					
30	Guru Saling Kompak dalam melaksanakan program-program sekolah					

b. Efektivitas Kinerja Guru

Selalu(SL), Sering(SR), Kadang-Kadang (KD), Hampir tidak Pernah(HTP), dan Tidak Pernah (TP).

No	Pertanyaan	SI	SR	HTP	KD	TP
1	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami siswa					
2	Dalam menyampaikan bahan pelajaran, saya memberikan contoh sehingga apa yang disampaikan mudah dimengerti					
3	Saya menjelaskan materi pelajaran dengan baik					

4	Saya dalam mengajar, saya membaca buku (text book)					
5	Saya langsung menjelaskan materi pelajaran tanpa menghubungkan dengan materi yang lalu					
6	Saya menyesuaikan materi pelajaran dengan silabus yang telah ada					
7	Saya mengajar Menggunakan media sesuai materi yang diajarkan					
8	Setiap pertanyaan yang susah langsung dijawab dengan baik					
9	Saya menyuruh siswa menjawab soal-soal yang ada di LKS					
10	Setelah selesai menjelaskan materi pelajaran saya langsung mengakhiri tanpa menyimpulkan terlebih dahulu.					
11	Saya menggunakan cara yang berbeda dalam menyampaikan pelajaran dengan guru yang lain					
12	Saya berdiskusi dengan siswa mengenai materi pelajaran					
13	Saya menasehati siswa yang malas belajar					
14	Saya memberikan teguran kepada siswa yang mengganggu kegiatan belajar mengajar					
15	Saya menjelaskan kembali kepada siswa tentang materi pelajaran yang mereka anggap sulit					
16	Saya menyelesaikan proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
17	Saya dapat mengerjakan dengan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya					
18	Saya menyusun program –program dengan tepat					
19	Saya memanfaatkan sarana prasarana dengan yang baik dalam proses belajar					
20	Saya ikut berpartisipasi dalam mengurus kegiatan kesiswaan					
21	Saya membaca sumber lain yang berkaitan dengan materi yang di ajarkannya					
22	Saya memberikan banyak waktu dan tenaga serta pikiran untuk melaksanakan tugas					

23	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran saya buat sendiri					
24	Saya mengajar sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang disusun					
25	Saya menggunakan waktu yang efektif dalam proses belajar mengajar					
26	Media pembelajaran saya buat sesuai dengan materi pembelajaran					
27	Saya membuat rencana pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
28	Saya membawa RPP ketika mengajar didalam kelas					
29	Saya memberi waktu bagi siswa untuk mengutarakan pendapatnya					
30	Saya menegur siswa yang tidak mengerjakan tugas					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA GURU Di

MTs NURUL ISLAM INDONESIA MEDAN AREA

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrument penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban yang bapak/ibu memberikan informasi yang memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada maksud lainnya.
4. Beri tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai.
5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mengisi koesioner ini, semoga bermanfaat.

a. Kohesivitas

No	Pertanyaan	SI	SR	HTP	KD	TP
1	Saya bekerja sama dengan guru lain bidang Studi yang serumpun dalam menyusun program kerja					
2	Saya tetap bersama-sama dengan guru yang lain di luar sekolah.					
3	Saya selalu mendukung dalam program kerja					
4	Hubungan saya dengan guru yang lain sangat erat dan baik					
5	Saya berdiskusi dengan guru yang lain padawaktu yang luang					
6	Saya tidak menikmati kebersamaan di dalam lingkungan sekolah					
7	Saya memperoleh wawasan yang luas ketika bertukar pikiran dengan guru- guru yang lain					
8	Saya merasa menjadi orang kurang diperlukan di dalam kegiatan sekolah dibandingkan dengan yang lain					
9	Kepala sekolah saling mendukung dengan guru yang lain dalam mengerjakan Program kerja					
10	Saya salah satu bagian dari anggota organisasi sekolah					
11	Saya mendapatkan banyak pelajaran berarti ketika berada di sekolah					
12	Hubungan kepala sekolah dengan guru-guru yang lain erat dan baik					
13	Saya merasa cemas bila memberikan kepercayaan dan tanggungjawab kepada rekan guru yang lain					
14	Saya percayakaan kemampuan rekan guru yang lain dalam menjalankan tugas-tugasnya					
15	Saya tidak merasa yakin dengan guru- guru yang lain bias lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya					
16	Lebih baik saya mengerjakan tugas sendiri dari pada dengan rekan kerja tetapi banyak yang salah					
17	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya					
18	Saya dengan guru yang lain berbagi kebahagiaan					

19	Kondisi yang tercipta di sekolah mempersatukan semua guru					
20	Guru-guru yang lain saya anggap sebagai teman beraktivitas saja					
21	Saya percaya bahwa kepala sekolah mampu memimpin dengan baik					
22	Sesama Guru mempunyai hubungan yang saling mempercayai					
23	Saya percaya rekan sesama guru dapat membuat keputusan dan solusi yang terbaik dalam menghadapi permasalahan					
24	Saya meninggalkan beberapa kepentingan pribadi saya ketika berada di lingkungan sekolah					
25	Kesibukan saya banyak tidak ada waktu berpikir masalah yang ada di sekolah					
26	Saya bekerja dengan baik agar sekolah tetap berjalan sesuai dengan fungsinya					
27	Sebagian Guru malas datang ketika ada kegiatan sekolah					
28	Kepala Sekolah selalu memberikan semangat kepada guru-guru dalam melaksanakan kegiatan sekolah					
29	Kepala sekolah selalu datang ketika ada kegiatan-kegiatan di sekolah					
30	Guru Saling Kompak dalam melaksanakan program-program sekolah					

b. Efektivitas Kinerja Guru

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Hampir Tidak Pernah (HTP), dan Tidak Pernah (TP).

No	Pertanyaan	SI	SR	HTP	KD	TP
1	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami siswa					
2	Dalam menyampaikan bahan pelajaran, saya memberikan contoh sehingga apa yang disampaikan mudah dimengerti					
3	Saya menjelaskan materi pelajaran dengan baik					

4	Saya dalam mengajar, saya membaca buku (text book)				
5	Saya langsung menjelaskan materi pelajaran tanpa menghubungkan dengan materi yang lalu				
6	Saya menyesuaikan materi pelajaran dengan silabus yang telah ada				
7	Saya mengajar Menggunakan media sesuai materi yang diajarkan				
8	Setiap pertanyaan yang susah langsung dijawab dengan baik				
9	Saya menyuruh siswa menjawab soal-soal yang ada di LKS				
10	Setelah selesai menjelaskan materi pelajaran saya langsung mengakhiri tanpa menyimpulkan terlebih dahulu.				
11	Saya menggunakan cara yang berbeda dalam menyampaikan pelajaran dengan guru yang lain				
12	Saya berdiskusi dengan siswa mengenai materi pelajaran				
13	Saya menasehati siswa yang malas belajar				
14	Saya memberikan teguran kepada siswa yang mengganggu kegiatan belajar mengajar				
15	Saya menjelaskan embali kepada siswa tentang materi pelajaran yang mereka anggap sulit				
16	Saya menyelesaikan proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan				
17	Saya dapat mengerjakan dengan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya				
18	Saya menyusun program –program dengan tepat				
19	Saya memanfaatkan sarana prasarana dengan yang baik dalam proses belajar				
20	Saya ikut berpartisipasi dalam mengurus kegiatan kesiswaan				
21	Saya membaca sumber lain yang berkaitan dengan materi yang diajarkannya				
22	Saya memberikan banyak waktu dan tenaga serta pikiran untuk melaksanakan tugas				

23	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran saya buat sendiri				
24	Saya mengajar sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang disusun				
25	Saya menggunakan waktu yang efektif dalam proses belajar mengajar				
26	Media pembelajaran saya buat sesuai dengan materi pembelajaran				
27	Saya membuat rencana pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku				
28	Saya membawa RPP ketika mengajar didalam kelas				
29	Saya memberi waktu bagi siswa untuk mengutarakan pendapatnya				
30	Saya menegur siswa yang tidak mengerjakan tugas				

a. Variabel Kohesivitas (Y)

No variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
1	0,587	0,576	Valid
2	0,579	0,576	Valid
3	0,645	0,576	Valid
4	0,588	0,576	Valid
5	0,662	0,576	Valid
6	0,577	0,576	Valid
7	0,577	0,576	Valid
8	0,536	0,576	Valid
9	0,709	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,662	0,576	Valid

12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,662	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,662	0,576	Valid
18	0,587	0,576	Valid
19	0,587	0,576	Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,709	0,576	Valid
23	0,587	0,576	Valid
24	0,586	0,576	Valid
25	0,597	0,576	Valid
26	0,579	0,576	Valid
27	0,579	0,576	Valid
28	0,586	0,576	Valid
29	0,77	0,576	Valid
30	0,578	0,576	Valid

b. Efektivitas Kinerja Guru (Y)

No variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
1	0,587	0,576	Valid
2	0,579	0,576	Valid
3	0,645	0,576	Valid
4	0,588	0,576	Valid
5	0,662	0,576	Valid
6	0,577	0,576	Valid
7	0,256	0,576	Tidak Valid
8	0,536	0,576	Valid
9	0,709	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,662	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,662	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,662	0,576	Valid
18	0,587	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Tidak Valid

20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,709	0,576	Valid
23	0,587	0,576	Valid
24	0,586	0,576	Valid
25	0,597	0,576	Valid
26	0,579	0,576	Valid
27	0,579	0,576	Valid
28	0,586	0,576	Valid
29	0,597	0,576	Valid
30	0,578	0,576	Valid

Lampiran 3.
a. Kohesivitas

No	Responden	Kohesivitas																											JLH					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30		
1	Responden	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	7
2	Responden	4	4	5	5	5	1	4	1	5	4	4	5	3	4	1	3	3	4	4	1	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3		
3	Responden	4	4	4	5	4	1	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2		
4	Responden	4	4	4	5	4	1	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	2			
5	Responden	5	3	5	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	5	2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	1	3	5	4			
6	Responden	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	0			
7	Responden	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3			
8	Responden	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3			
9	Responden	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	2	4	3	1	5	4	5	1	5	5	4	4	1	5	1	5	5	9			
10	Responden	3	2	5	4	3	1	4	3	5	4	5	5	1	5	1	1	5	3	4	3	5	4	5	4	1	5	1	5	5	7			
11	Responden	4	4	5	4	4	1	5	2	5	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4	4	5	0			
12	Responden	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	5	1	1	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	1	5	5	3			
13	Responden	5	1	5	4	4	1	5	1	5	4	4	1	5	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	1	5	5	5	6			

14	Responden	5	3	5	5	5	1	4	1	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	124
15	Responden	5	3	4	5	4	1	5	1	5	4	5	5	1	4	5	3	2	5	5	1	5	5	5	3	1	5	3	5	4	4	4	113	
16	Responden	4	5	4	5	3	2	5	1	5	4	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	117	
17	Responden	5	1	4	5	4	1	5	1	5	4	5	5	1	4	1	2	4	5	5	1	5	5	5	3	1	5	3	1	4	4	4	104	
18	Responden	4	5	4	5	3	2	5	1	5	4	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	117	
19	Responden	5	2	5	5	3	1	5	1	5	5	5	5	1	5	1	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	4	1	4	5	5	5	115	
20	Responden	5	3	5	5	3	1	5	1	5	5	4	5	1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	122	
21	Responden	4	3	5	5	3	1	5	5	1	5	5	4	1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	4	4	4	4	119	
22	Responden	4	4	4	5	4	1	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	116	
23	Responden	5	3	5	5	4	1	5	1	5	4	5	5	1	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	122	
24	Responden	4	3	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	114	
25	Responden	5	3	5	5	3	1	5	1	5	1	5	5	1	4	1	4	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	113	
26	Responden	4	4	4	5	4	1	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	116	
27	Responden	4	4	4	5	4	1	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	116	
28	Responden	2	4	5	4	3	1	4	3	5	4	5	5	1	5	1	1	5	3	4	2	5	4	5	4	1	5	1	4	5	5	5	106	
29	Responden	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	119

2 6	Respond en 1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	11 8			
2 7	Respond en 1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	11 8		
2 8	Respond en 1	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	11 6
2 9	Respond en 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	11 8
3 0	Respond en 1	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	13 0

Lampiran . 4

Deskripsi Data Penelitian

Statistics

		Kohesivitas	EfektivitasKkinerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		119,03	125,97
Median		118,00	125,50
Mode		116 ^a	118
Std. Deviation		8,810	10,314
Variance		77,620	106,378
Range		46	38
Minimum		104	110
Maximum		150	148
Sum		3571	3779

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

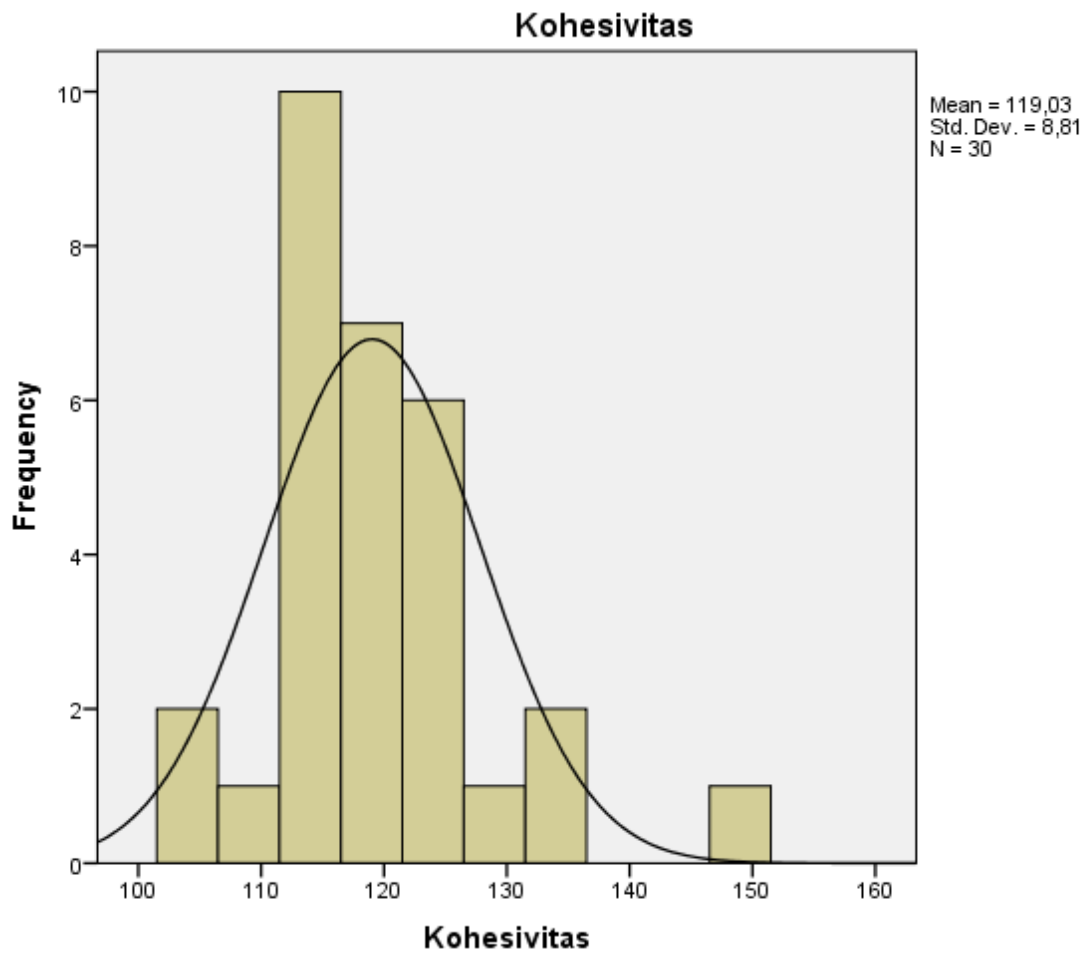
Kohesivitas

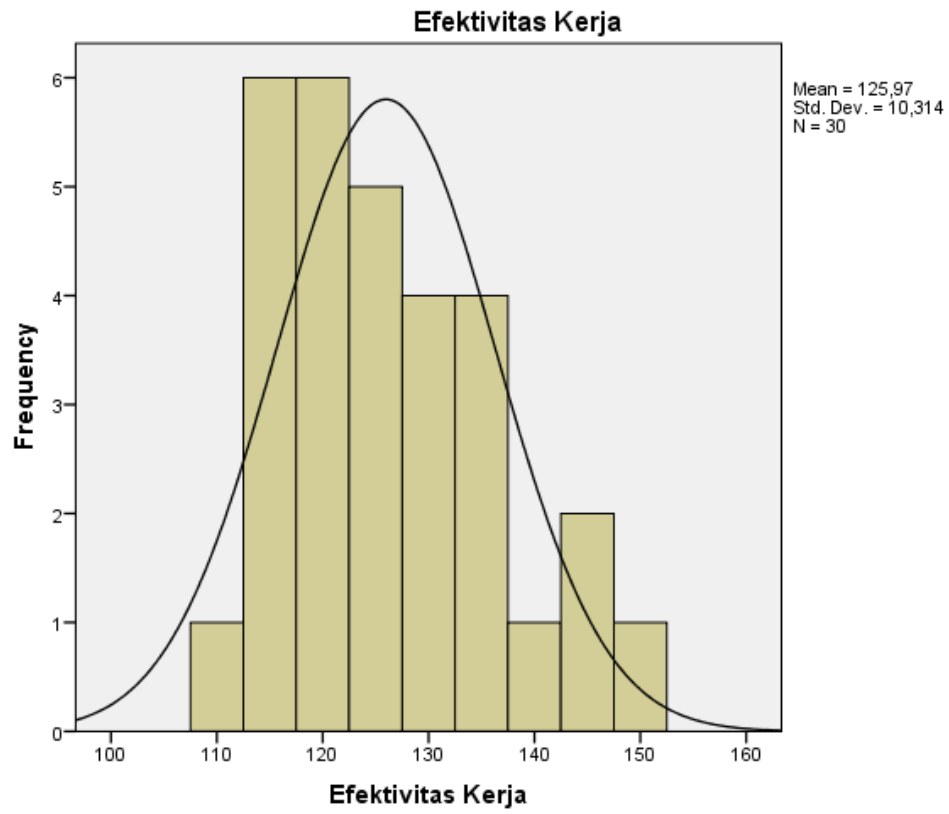
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	104	1	3,3	3,3	
	106	1	3,3	6,7	
	107	1	3,3	10,0	
	113	3	10,0	20,0	
	114	2	6,7	26,7	
	115	1	3,3	30,0	
	116	4	13,3	43,3	
	117	2	6,7	50,0	
	119	4	13,3	63,3	
	120	1	3,3	66,7	
	122	4	13,3	80,0	
	123	1	3,3	83,3	
	124	1	3,3	86,7	
	127	1	3,3	90,0	
	133	2	6,7	96,7	
	150	1	3,3	100,0	
	Total	30	100,0	100,0	

Efektivitas Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 110	1	3,3	3,3	3,3
114	1	3,3	3,3	6,7
116	3	10,0	10,0	16,7
117	2	6,7	6,7	23,3
118	5	16,7	16,7	40,0
120	1	3,3	3,3	43,3
123	1	3,3	3,3	46,7
125	1	3,3	3,3	50,0
126	3	10,0	10,0	60,0
128	1	3,3	3,3	63,3
129	1	3,3	3,3	66,7
130	1	3,3	3,3	70,0
132	1	3,3	3,3	73,3
133	1	3,3	3,3	76,7
134	2	6,7	6,7	83,3
137	1	3,3	3,3	86,7
139	1	3,3	3,3	90,0
146	1	3,3	3,3	93,3
147	1	3,3	3,3	96,7
148	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Histogram





Lampiran .6

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kohesivitas	Efektivitas Kinerja Guru
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	119,03	125,97
	Std. Deviation	8,810	10,314
Most Extreme Differences	Absolute	,168	,180
	Positive	,168	,180
	Negative	-,147	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,921	,986
Asymp. Sig. (2-tailed)		,364	,285

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2592,300	15	172,820	4,911	,002
Efektivitas Kinerja Guru * Kohesivitas	Between Groups	Linearity	1197,829	1	1197,829	34,038	,000
		Deviation from Linearity	1394,471	14	99,605	2,830	,031
	Within Groups		492,667	14	35,190		
Total			3084,967	29			

3. Uji Homogenitas

Test Statistics

	Kohesivitas	Efektivitas Kinerja Guru
Chi-Square	11,600 ^a	14,000 ^b
Df	15	19
Asymp. Sig.	,709	,784

a. 16 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,9.

b. 20 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,5.

Lampiran.7

Pengujian Hipotesis

**Regression
Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kohesivitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,366	8,210

a. Predictors: (Constant), Kohesivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1197,829	1	1197,829	17,773	,000 ^b
	Residual	1887,138	28	67,398		
	Total	3084,967	29			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kohesivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,134	20,652		1,895	,068
	Kohesivitas	,729	,173	,623	4,216	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Guru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fatimah Syahra
NIM : 37.15.4.128
Fakultas/Jurusan : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Jambur Padang Matinggi / 07 Juni 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jambur padang matinggi, kec: Panyabungan Utara Kab. Mandailing Natal
Alamat Email : fatimahsyahra12@gmail.com
No. Handphone : 082276047538
Data Orangtua
Nama Ayah : H. Martuani Siregar
Nama Ibu : Hj. Marilam Pulungan
Alamat Orang Tua : Jambur padang matinggi Kab. Mandailing Natal
Jenjang Pendidikan
1. SD : SD Negeri 142615(2002 – 2008)
2. MTS : Mts. Musthafawiyah Purba baru (2008 – 2011)
3. MAS : MAS Musthafawiyah Purba Baru (2011 – 2014)
4. Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (2015 – 2019)