



Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan

<http://ejournal.upg45ntt.ac.id/index.php/ciencias/index>

Korelasi Keharmonisan Hubungan Sosial antar Guru dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Pekanbaru

Desi Kurnia^a, Syafaruddin^b, Rini Setyaningsih^c

^{abc}UIN Sultan Syarif Kasim Riau, desi97kurnia@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 27 November 2019

Direvisi: 23 Desember 2019

Disetujui: 20 Januari 2020

Keywords:

korelasi, keharmonisan hubungan sosial, kinerja guru

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Penggunaan media dalam pembelajaran sejarah yang berlangsung selama ini di kelas XI SMA Sudirman Kupang selama ini; (2) Kesadaran sejarah siswa kelas XI SMA Sudirman Kupang; (3) Pengembangan media pembelajaran sejarah berbasis Visualisasi Gua Jepang di Kupang untuk meningkatkan kesadaran sejarah siswa kelas XI SMA Sudirman Kupang; dan (4) Efektivitas penerapan Media Visualisasi Gua Jepang di Kupang dalam pembelajaran sejarah di kelas XI SMA Sudirman Kupang. Penelitian ini dilakukan di SMA Sudirman Kupang. Penelitian ini adalah penelitian pengembangan atau disebut dengan *research and development (R & D)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penggunaan media dalam pembelajaran sejarah yang berlangsung selama ini di kelas XI SMA Sudirman Kupang selama ini masih dikatakan minim; (2) setelah dilakukan pembelajaran di kelas dengan menggunakan media visualisasi gua Jepang Kupang, siswa kelas XI di SMA Sudirman Kupang merasa penting untuk mengunjungi situs gua Jepang Kupang; (3) pengembangan media pembelajaran sejarah berbasis visualisasi gua Jepang di Kupang dilakukan melalui beberapa tahap diantaranya (a) tahap pemilihan bahan yakni peneliti memilih pokok bahasan yang digunakan dalam kegiatan pengembangan; (b) desain pengembangan yakni menelaah referensi lain yang relevan dengan pokok materi penelitian; (c) memproduksi video pembelajaran, pada tahap ini, peneliti memanfaatkan software Adobe photo shop CC 2015, Vegas pro 13, Adobe After Affact dan Adobe Audition; (d) validasi produk. Setelah dilakukan validasi ahli baik materi maupun media, produk yang telah dihasilkan dinyatakan layak untuk diproduksi. (4) media pembelajaran berbasis visualisasi gua Jepang Kupang sangat efektif dalam meningkatkan kesadaran sejarah siswa kelas XI SMA Sudirman Kupang.

Abstract

It was a correlational research studying about social relationship harmonization among teachers (X) and teacher performance (Y) at State Senior High School 8 Pekanbaru. This research aimed at knowing teacher performance level, social relationship harmonization level among teachers, and the correlation between both variables. All teachers that were 83 teachers were the population of this research. Questionnaire and documentation were the techniques of collecting the data. The data were analyzed by using Pearson Product Moment correlation formula. Based on the analysis results, it showed that H_0 was rejected and H_a was accepted. It meant that there was a positive significant correlation between social relationship harmonization among teachers and teacher performance at State Senior High School 8 Pekanbaru. It could be seen from the difference between $r_{observed}$ 0.409 and r_{table} 0.2159 at 5% significant level with $N=83$, so $r_{observed}$ was higher than r_{table} ($0.409 > 0.2159$). Based on the data results of the coefficient of linear regression, it showed that the probability score or the significant score 0.000 was lower than 0.05

(0.000<0.05). Based on the coefficient of determination, it was obtained the score that was 0.167 or 16.7%, and it was merged into 17%. It meant that the contribution of the variable of social relationship harmonization among teachers toward the variable of teacher performance at State Senior High School 8 Pekanbaru was 17%, and the rest was influenced by other variables. So, it was needed to build the harmonic social relationship among teachers to increase teacher performance.

✉ Alamat korespondensi:
Kampus FKIP, Jl. Perintis Kemerdekaan III/40, Kota Kupang
E-mail: fkip.j3p@gmail.com

p-ISSN: 2621-3087
e-ISSN: 2621-5721

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya manusia yang berperan signifikan sebagai penggerak dalam suatu sekolah. Tercapai atau tidaknya visi, misi dan tujuan sekolah tergantung kepada personil yang ada di sekolah tersebut, baik secara individu maupun secara tim. Untuk mencapai tujuan sekolah dapat dilihat dari kinerja guru, karena guru memegang peran penting dalam kegiatan belajar mengajar, dimana guru harus berinteraksi langsung dengan para peserta didik. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam usaha untuk memberikan pelayanan terbaik dan menciptakan *out put* atau lulusan yang memiliki inteligensi tinggi, berakhlak mulia serta mampu berdayaguna di dalam kehidupan masyarakat. Oleh sebab itu, segala hal yang mempengaruhi kinerja guru harus diperhatikan secara serius. Kinerja guru berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari rasa tanggung jawab moral yang diterima. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam maupun diluar kelas (Astuti, 2017). Secara umum, kinerja guru dapat diartikan sebagai unjuk kerja/hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas, dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantara ialah kepribadian guru, pengembangan profesi, kemampuan mengajar guru, hubungan sosial dan komunikasi,

hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja atau lingkungan kerja (Rachmawati, 2013). Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, iklim kerja merupakan hal yang yang menunjang terciptanya hubungan kerja antar sesama guru yang harmonis. Tabrani menyatakan bahwa “iklim kerja akan membentuk sebuah lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang dimaksud ialah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik” (Pianda, 2018). Dengan lingkungan dan iklim kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerjanya meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik. Iklim kerja ini menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan dinas di lingkungannya.

Hubungan kerja yang baik, akan menciptakan suasana nyaman dan tentram yang dapat dirasakan oleh seluruh warga sekolah. Hubungan kerja atau hubungan sosial yang baik dapat dilihat dari cara bahasa dan komunikasi, kepribadian, sikap simpati dan empati serta berbagai tindakan-tindakan yang dapat menimbulkan hubungan sosial yang harmonis. Dalam mewujudkan hubungan sosial yang harmonis, Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru merumuskan visi sekolahnya yaitu “Terwujudnya SMA Negeri 8 Pekanbaru sebagai sekolah nasional yang

unggul dibidang akademis, disiplin, agamis dan kompetitif di lingkungan sekolah yang bersih, indah, rindang dan alami”. Berbagai upaya dilakukan oleh Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru untuk mewujudkan visi tersebut diantaranya dapat dilihat di misi yang ke-2 dan ke-5 yaitu “(2) Menumbuhkan semangat keunggulan, ketauladanan dan penguasaan ilmu dan teknologi serta terus meningkatkan profesionalisme, (5) Menumbuhkan semangat ketakwaan dan keimanan bagi seluruh warga sekolah”. Dapat dilihat dari visi misi tersebut, Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru benar-benar serius dalam membentuk sebuah lembaga pendidikan yang unggul dan mempunyai budaya sekolah serta iklim kerja yang harmonis.

Membahas tentang hubungan sosial, guru adalah penentu keberhasilan pendidikan di dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, sesama guru harus menjalin hubungan sosial yang harmonis. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi sosial. Guru dituntut untuk mampu memiliki kepribadian yang baik dan mampu bekerjasama dengan sesama guru. Hal ini dilakukan agar guru bisa menampilkan kinerja yang semaksimal mungkin.

Pembahasan hubungan sosial dalam pendidikan ini dapat kita samakan dengan teori *Human Relation Approach* yang diuji cobakan oleh Elton Mayo. Bagi Mayo, “Kehidupan lingkungan sosial kelompok yang lebih informal lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas. Konsepnya ini disebut juga dengan konsep *social man*. Konsep *social man* adalah sebuah konsep yang menyatakan bahwa manusia seharusnya dimotivasi dengan kebutuhan-kebutuhan sosial dari pada pengawasan ataupun pengendalian manajemen” (Kurniadin & Machali, 2014).

Faktanya, dalam sebuah organisasi seperti lembaga pendidikan, selalu terdapat konflik-konflik dan masalah terlebih lagi

dalam hubungan sosial antara guru. Konflik yang kecil sampai yang besar dapat terjadi dengan alamiah disebabkan karena faktor yang memicu, sehingga sering ditemui konflik dalam hubungan sosial antar guru yang dapat mengganggu kenyamanan *starkeholders* sekolah dan berimbas pada menurunnya kinerja guru. Faktor-faktor yang sering menjadi pemicu ialah perbedaan watak dan kepribadian masing-masing guru sehingga menimbulkan perbedaan persepsi yang akan menyebabkan adu argumen. Namun, konflik antar guru yang terjadi bisa diminimalisir oleh pihak sekolah melalui kebijakan-kebijakan yang dibentuk oleh sekolah serta peran dari kepala sekolah dalam menyikapi konflik.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau *actual performance*, penampilan kerja yang dilakukan seseorang. Kata *performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, ada yang menerjemahkan sebagai: unjuk kerja, kinerja, hasil karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja dan prestasi kerja (Darmadi, 2018). Untuk memahami makna dari kinerja, berikut ini penulis paparkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

- a) *The Scribner-Bantam English Dictionary* terbitan Amerika dan Canada tahun 1979 menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata “*to form*” yang mempunyai beberapa “*entries*” berikut: (a) *To do cary out, execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan), (b) *To discharge or fulfil, as a vow* (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar), (c) *To Portray, as a character in a play* (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan), (d) *To render by voice or a musical instrument* (menggambarkan dengan suatu atau alat musik), (e) *To execute or complete an*

undertaking (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab), (f) *To act a part in a play* (melakukan sesuatu kegiatan dalam suatu permainan), (g) *to perform music* (memainkan/pertunjukan musik), (h) *to do what is expected of a person or machine* (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin)

- b) Mangkunegara menyatakan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
- c) Prawirosentono mengemukakan bahwa “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.
- d) Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku. Dengan kata lain, kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

yang dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan.

Pengertian Guru

Dalam bahasa Arab, guru dikenal dengan *al-mu'alim* atau *al-ustadz* yang bertugas memberikan ilmu. Selain itu, pendapat klasik juga menyatakan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya adalah mengajar. (Suprihatiningrum, 2014). Selain mengajar, guru ialah insan manusia yang melakukan kegiatan penyaluran ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan penyaluran nilai (*transfer of value*) kepada peserta didik. Hal ini dilakukan agar membentuk karakter peserta didik yang cerdas namun santun dan beradab.

Untuk lebih jelasnya, definisi guru terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 juga dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan” (Guza, 2009).

Untuk menunjang kinerja guru, dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi

profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Adapun kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat (Basri, 2012).

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gabungan dari 2 kata yaitu “kinerja” dan “guru”. Kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013).

Ukuran kinerja menurut Mitchel dalam (Oktaria, 2013) dapat dilihat dari empat hal yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan dalam membina kerja sama atau komunikasi dengan pihak lain.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian merupakan keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan

seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Kepribadian juga dapat dilihat melalui tindakan, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.

2. Pengembangan profesi

Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister (dalam Rahmawati, 2013) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekedar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.

Hal yang dapat dilakukan untuk mengembangkan profesionalisme guru ialah membentuk kelompok kerja seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Grup diskusi dan lain sebagainya. Pada hakikatnya peran kelompok berfungsi sebagai (1) Penguat identitas (*identity*), (2) peneguh harapan, (3) membuat positif persepsi (*perception*), dan (4) pengurangan konflik (*conflict*) (Wahjono, 2010).

3. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penugasan guru atas kompetensinya. Imron (dalam Tutik Rahmawati) mengemukakan 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru yaitu: (1) menguasai bahan, (2) menguasai landasan pendidikan, (3) menyusun program pengajaran, (4) melaksanakan program pengajaran, (5) menilai proses dan hasil belajar, (6) menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan, (7) menyelenggarakan administrasi sekolah, (8) mengembangkan kepribadian, (9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, (10) penyelenggaraan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik peserta didik, sikap peserta didik, keterampilan peserta didik dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar peserta didik tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

a) Antar hubungan dan komunikasi

Hubungan sosial antar manusia selalu terjadi di lingkungan kerja. Sebagai peneliti Terence R. Mitchell menemukan bahwa orang-orang di dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal. Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya, dikaremakam ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya.

b) Hubungan dengan masyarakat

Setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dipertegas oleh Pidarta dalam (Rahmawati, 2013) yang menyatakan bahwa bila guru tidak mau belajar dan tidak mampu menampilkan diri sangat mungkin masyarakat tidak akan menghiraukan mereka. Keadaan ini seringkali menimbulkan cap kurang baik terhadap guru. Citra guru di mata masyarakat menjadi pudar.

4. Kedisiplinan

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh suatu

organisasi (Sinambela, 2016). Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang (Meilany & Ibrahim, 2015). Perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Untuk itu dalam upaya mencegah terjadinya indisipliner perlu ditindaklanjuti dengan meningkatkan kesejahteraan guru, memberi ancaman, teladan kepemimpinan, melakukan tindakan korektif, memelihara tata tertib, memajukan pendekatan positif terhadap disiplin, pencegahan dan pengendalian diri.

5. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa dalam (Rahmawati, 2013) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

6. Iklim kerja

Iklim kerja yang kondusif di sekolah akan berpengaruh pada kinerja guru, diantaranya: Pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (peserta didik), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antar pribadi yang baik antar kepala sekolah, guru, siswa dan staf sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antar kepala

sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Terbentuknya iklim yang kondusif di tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berfikir tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Berikut adalah dimensi dan indikator kinerja guru yang terdapat pada lima kegiatan:

a. Merencanakan Pembelajaran

Secara administrasi rencana pembelajaran dituangkan ke dalam RPP (Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran). RPP ini akan dijadikan pegangan guru dalam menyiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan yang diselenggarakannya.

b. Melaksanakan pembelajaran

Pada tahap ini disamping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, metode mengajar, keterampilan memilih strategi pendekatan mengajar.

1) Menilai hasil pembelajaran

Kegiatan evaluasi meliputi evaluasi terhadap proses belajar dan pembelajaran serta evaluasi terhadap hasil yang dicapai peserta didik. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi ini dapat diketahui langkah dan tindak lanjut yang dinilai selayaknya dilakukan baik oleh guru, peserta didik, orang tua/wali maupun penyelenggara sekolah.

2) Membimbing dan melatih peserta didik
Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga yaitu bimbingan dalam pelajaran, bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler.

3) Melaksanakan tugas tambahan

Tugas guru yang terakhir adalah melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural merupakan tugas tambahan berdasarkan jabatan struktural di sekolah, sedangkan tugas khusus merupakan tugas tambahan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur di organisasi sekolah (Afandi, 2018).

Konsep Harmonis

Harmonis merupakan turunan dari kata “Harmoni” yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya “pernyataan rasa, aksi, gagasan dan minat; keselarasan; keserasian”. Harmoni berasal dari bahasa Yunani *harmonia* yang berarti terikat secara serasi dan sesuai. Kata “harmonis” sendiri merupakan kata sifat dari kata “harmoni” yang bermakna segala sesuatu hendaknya senantiasa serasi, selaras dan seimbang. Dalam berinteraksi dengan sesama manusia, suatu hubungan dapat dikatakan harmonis apabila memenuhi beberapa karakteristik berikut ini:

1. Empati merupakan kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya pada peranan atau posisi orang lain

a) Sikap mendukung merupakan pemberian dorongan atau pengobaran semangat kepada orang lain dalam suasana hubungan sosial, sehingga dengan adanya dukungan dalam situasi tersebut, hubungan antarpribadi akan bertahanan lama karena tercipta suasana yang mendukung

- b) Keterbukaan merupakan pengungkapan reaksi atau tanggapan kita terhadap situasi yang sedang dihadapi, serta memberikan informasi tentang masa lalu yang relevan untuk memberikan tanggapan kita di masa kini. Keterbukaan dalam hubungan sosial adalah mengungkapkan diri apa adanya terhadap orang lain dan memberi tanggapan secara objektivitas
- c) Kesetaraan merupakan pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga dan bahwa masing-masing punya sesuatu yang penting untuk disumbangkan.
- d) Sikap positif merupakan sikap dalam komunikasi antar pribadi mengacu pada dua hal, yakni memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan sikap positif terhadap orang lain. Orang yang selalu menanamkan sikap negatif terhadap dirinya sendiri akan berdampak pada tidak efektifnya komunikasi yang dilakukan. Selain itu sikap positif terhadap orang lain juga harus ditumbuhkan.
- e) Pemahaman merupakan penerimaan yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan (Zaitun, 2015).
- a. Guru memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi dan reputasi sekolah/madrasah.
- b. Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.
- c. Guru menciptakan suasana sekolah/madrasah yang kondusif.
- d. Guru menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan di luar sekolah/madrasah.
- e. Guru menghormati rekan sejawat.
- f. Guru saling membimbing antar sesama rekan sejawat.
- g. Guru menjunjung tinggi martabat profesionalisme dan hubungan kesejawatan dengan standar dan kearifan profesional.
- h. Guru dengan berbagai cara harus membantu rekan-rekan juniornya untuk tumbuh secara profesional dan memilih jenis pelatihan yang relevan dengan tuntutan profesionalitasnya.
- i. Guru menerima otoritas kolega seniornya untuk mengekspresikan pendapat-pendapat profesional berkaitan dengan tugas-tugas pendidikan dan pembelajaran.
- j. Guru membasiskan diri pada nilai-nilai agama, moral dan kemanusiaan dalam setiap tindakan profesional dengan sejawat.
- k. Guru memiliki beban moral untuk bersama-sama dengan sejawat meningkatkan keefektifan pribadi sebagai guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional pendidikan dan pembelajaran.
- l. Guru mengoreksi tindakan-tindakan sejawat yang menyimpang dari kaidah-kaidah agama, moral, kemanusiaan dan martabat profesionalnya.
- m. Guru tidak boleh mengeluarkan pernyataan-pernyataan keliru berkaitan dengan dan kompetensi sejawat atau calon sejawat.
- n. Guru tidak boleh melakukan tindakan mengeluarkan pendapat yang akan

Hubungan Sosial Antar Guru

Hubungan sosial antar guru ini bisa disebut juga hubungan guru dengan rekan sejawat. Hubungan guru dengan rekan sejawat tertulis jelas di dalam kode etik guru Republik Indonesia. Kode etik ialah sekumpulan norma atau asas yang tertuang secara tertulis dan diterima oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan perilaku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja (Barnawi & Arifin, 2012). Berikut ini adalah rincian hubungan guru dengan rekan sejawat menurut Kode Etik Guru Republik Indonesia:

merendahkan martabat pribadi dan profesional sejawatnya.

- o. Guru tidak boleh mengoreksi tindakan-tindakan profesional sejawat atas dasar pendapat siswa atau masyarakat yang tidak dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.
- p. Guru tidak boleh membuka rahasia pribadi sejawat kecuali untuk pertimbangan-pertimbangan yang dapat dilegalkan secara hukum.
- q. Guru tidak boleh menciptakan kondisi atau bertindak yang langsung atau tidak langsung akan memunculkan konflik dengan sejawat.

Hipotesis

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru.
2. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan dari penelitian ini untuk melihat korelasi keharmonisan hubungan antar guru terhadap kinerja guru di SMAN 8 Pekanbaru. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru yang berjumlah 83 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yakni menggunakan

Angket dan Dokumentasi. Untuk mengetahui tingkat korelasi keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru data akan dianalisis secara kuantitatif dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P: Angka Persentase

F: Frekuensi Jawaban Responden

N: *Number of Cases* (Jumlah Responden)

100: Bilangan Tetap

Data yang telah dipersentasakan kemudian diinterpretasi dengan kriteria sebagai berikut:

- a. 81% - 100% (Sering)
- b. 61% - 80% (Selalu)
- c. 41% - 60% (Kadang-kadang)
- d. 21% - 40% (Jarang)
- e. 0% - 20% (Tidak Pernah)

Sedangkan untuk mengetahui korelasi dan bilangan yang menyatakan kekuatan antara variabel keharmonisan hubungan sosial guru dengan variabel kinerja guru maka digunakan teknik korelasi *Product Moment Person* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Angka Indeks Korelasi

N: *Number Of Cases*

\sum_{xy} : Jumlah hasil perkalian x dan y

x: Nilai variabel independen

y: Subjek dalam variabel independen yang diprediksi

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 dan 1 ($-1 \leq r \leq 1$), sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).Selanjutnya data diinterpretasi dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Lemah
0.20 - 0.399	Lemah
0.40 - 0.599	Cukup atau sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.00	Sangat Kuat

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variable X ke variable Y, digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Diterminasi

r^2 : Nilai Koefisien Korelasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Uji reliabilitas angket kinerja guru menggunakan teknik korelasi *alfa cronbach* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20* untuk mengetahui reliabilitas instrumen angket. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Reliabilitas Angket Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.829	25

Berdasarkan tabel perhitungan reliabelitas tersebut diketahui bahwa nilai koefisien alpha hitung (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,829 lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa angket tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data dilapangan.

Uji Reliabilitas Angket Keharmonisan Hubungan Sosial antar Guru

Uji reliabilitas angket keharmonisan hubungan sosial antar guru menggunakan teknik korelasi *alfa cronbach* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20* untuk mengetahui reliabilitas instrumen angket. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Reliabilitas Angket Variabe Keharmonisan Hubungan Sosial Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.818	30

Berdasarkan tabel perhitungan reliabelitas tersebut diketahui bahwa nilai koefisien alpha hitung (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,818 lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa angket tersebut

bersifat reliabel. Dengan demikian instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data dilapangan.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Maka untuk menguji normalitas data ini peneliti menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20*. Cara yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data adalah jika nilai signifikansi

lebih besar dari 0.05 ($\text{sig} > 0.05$) maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig} < 0.05$), maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan *one sample kolmogrov smirnov test* maka di dapat data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.01529187
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.051
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.275 lebih besar dari 0.05 ($0.275 > 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Data Kinerja Guru

Untuk menganalisis data Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru, maka data yang telah disajikan dalam bentuk tabel-tabel prekuensi relatif di atas dirangkum dalam satu tabel rekapitulasi hasil angket sebagai berikut:

Tabel 5. Tabel Rekapitulasi Hasil Angket dari Setiap Indikator Kinerja Guru

No	Alternatif Jawaban										JUMLAH	
	SL (5)		SR (4)		K (3)		JR (2)		TP (1)		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	46	55%	34	41%	3	4%	0	0%	0	0%	83	100%
2	30	36%	37	45%	16	19%	0	0%	0	0%	83	100%
3	38	46%	45	54%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
4	35	42%	48	58%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
5	41	49%	42	51%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
6	36	43%	43	52%	4	5%	0	0%	0	0%	83	100%
7	49	59%	24	29%	10	12%	0	0%	0	0%	83	100%
8	51	61%	32	39%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
9	59	71%	24	29%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
10	42	51%	34	41%	7	8%	0	0%	0	0%	83	100%
11	39	47%	44	53%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
12	39	47%	44	53%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
13	38	46%	39	47%	6	7%	0	0%	0	0%	83	100%

14	50	60%	26	31%	5	6%	2	2%	0	0%	83	100%
15	45	54%	38	46%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
16	25	30%	42	51%	12	14%	4	5%	0	0%	83	100%
17	54	65%	19	23%	9	11%	1	1%	0	0%	83	100%
18	30	36%	38	46%	10	12%	5	6%	0	0%	83	100%
19	36	43%	35	42%	8	10%	4	5%	0	0%	83	100%
20	35	42%	48	58%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
21	37	45%	34	41%	12	14%	0	0%	0	0%	83	100%
22	40	48%	31	37%	12	14%	0	0%	0	0%	83	100%
23	35	42%	41	49%	7	8%	0	0%	0	0%	83	100%
24	10	12%	13	16%	18	22%	32	39%	10	12%	83	100%
25	14	17%	29	35%	20	24%	13	16%	7	8%	83	100%
	954		884		159		61		17		2075	

Berdasarkan rekapitulasi angket tentang kinerja guru diketahui bahwa alternatif jawaban:

1. Selalu dengan skor 5 terpilih sebanyak 954 kali
2. Sering dengan skor 4 terpilih sebanyak 884 kali
3. Kadang-kadang dengan skor 3 terpilih sebanyak 159 kali
4. Jarang dengan skor 2 terpilih sebanyak 61 kali
5. Tidak Pernah dengan skor 1 terpilih sebanyak 17 kali

Jumlah pilihan seluruhnya adalah 2075. Selanjutnya jumlah setiap pilihan alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Adapun hasil alternatif jawaban yang diperoleh sebagai berikut:

1. Sering $5 \times 954 = 4725$
 2. Selalu $4 \times 884 = 3536$
 3. Kadang-kadang $3 \times 159 = 477$
 4. Jarang $2 \times 61 = 122$
 5. Tidak Pernah $1 \times 17 = 17$
- Jumlah (F) = 8877

Kemudian jumlah seluruh pilihan dikalikan dengan bobot tertinggi $2075 \times 5 = 10375$ (N). Oleh karena unsur F dan N sudah diketahui, selanjutnya distribusikan kedalam rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{8877}{10375} \times 100\%$$

$$P = 85.5614457831 \%$$

$$P = 85.6 \%$$

Hasil yang diperoleh dan telah dipresentasikan tersebut, kemudian dirujuk kepada kategori yang telah ditentukan sebagai berikut:

- 81% - 100% (Sering)
- 61% - 80% (Selalu)
- 41% - 60% (Kadang-kadang)
- 21% - 40% (Jarang)
- 0% - 20% (Tidak Pernah)

Berdasarkan kategori diatas, diketahui bahwa angka atau skor 86% berada pada rentang 81% - 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru berada pada kategori "Sering".

Keharmonisan Hubungan antar Guru

Untuk menganalisis data Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru, maka data yang telah disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi relatif di atas dirangkum dalam satu tabel rekapitulasi hasil angket sebagai berikut:

Tabel 6. Tabel Rekapitulasi Hasil Angket dari Setiap Indikator Hubungan Sosial antar Guru

No	Alternatif Jawaban										JUMLAH	
	SL (5)		SR (4)		K (3)		JR (2)		TP (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	48%	33	40%	10	12%	0	0%	0	0%	83	100%
2	47	57%	36	43%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
3	30	36%	30	36%	14	17%	3	4%	6	7%	83	100%
4	43	52%	26	31%	14	17%	0	0%	0	0%	83	100%
5	32	39%	26	31%	18	22%	7	8%	0	0%	83	100%
6	12	14%	47	57%	18	22%	4	5%	2	2%	83	100%
7	32	39%	41	49%	5	6%	5	6%	0	0%	83	100%
8	30	36%	31	37%	12	14%	10	12%	0	0%	83	100%
9	39	47%	41	49%	3	4%	0	0%	0	0%	83	100%
10	21	25%	22	27%	33	40%	7	8%	0	0%	83	100%
11	30	36%	44	53%	9	11%	0	0%	0	0%	83	100%
12	38	46%	45	54%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
13	47	57%	33	40%	1	1%	0	0%	2	2%	83	100%
14	41	49%	42	51%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
15	48	58%	34	41%	1	1%	0	0%	0	0%	83	100%
16	30	36%	42	51%	10	12%	1	1%	0	0%	83	100%
17	41	49%	27	33%	8	10%	7	8%	0	0%	83	100%
18	50	60%	29	35%	4	5%	0	0%	0	0%	83	100%
19	53	64%	19	23%	7	8%	4	5%	0	0%	83	100%
20	54	65%	29	35%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
21	44	53%	29	35%	9	11%	1	1%	0	0%	83	100%
22	57	69%	26	31%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
23	44	53%	23	28%	12	14%	4	5%	0	0%	83	100%
24	64	77%	18	22%	1	1%	0	0%	0	0%	83	100%
25	36	43%	30	36%	14	17%	3	4%	0	0%	83	100%
26	56	67%	22	27%	3	4%	2	2%	0	0%	83	100%
27	32	39%	23	28%	25	30%	1	1%	2	2%	83	100%
28	24	29%	25	30%	28	34%	6	7%	0	0%	83	100%
29	37	45%	39	47%	7	8%	0	0%	0	0%	83	100%
30	34	41%	36	43%	10	12%	3	4%	0	0%	83	100%
	1186		948		276		68		12		2490	

Berdasarkan rekapitulasi angket tentang keharmonisan hubungan sosial antar guru diketahui bahwa alternatif jawaban:

1. Selalu terpilih sebanyak 1186 kali
2. Sering terpilih sebanyak 948 kali
3. Kadang-kadang terpilih sebanyak 276 kali
4. Jarang terpilih sebanyak 68 kali
5. Tidak Pernah terpilih sebanyak 12 kali

Jumlah pilihan seluruhnya adalah 2490. Selanjutnya jumlah setiap pilihan alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Adapun hasil alternatif jawaban yang diperoleh sebagai berikut:

1. Sering $5 \times 1186 = 5930$
2. Selalu $4 \times 948 = 3792$
3. Kadang-kadang $3 \times 276 = 828$
4. Jarang $2 \times 68 = 236$

$$5. \frac{\text{Tidak Pernah}}{\text{Jumlah}} = \frac{1 \times 12}{10698} = 0,1122$$

Kemudian jumlah seluruh pilihan dikalikan dengan bobot tertinggi $2490 \times 5 = 12450$ (N). Oleh karena unsur F dan N sudah diketahui, selanjutnya distribusikan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{10698}{12450} \times 100\%$$

$$P = 85,9277108434$$

$$P = 86\%$$

Hasil yang diperoleh dan telah dipresentasikan tersebut, kemudian dirujuk kepada kategori yang telah ditentukan sebagai berikut:

- 81% - 100% Sering
- 61% - 80% Selalu
- 41% - 60% Kadang-kadang
- 21% - 40% Jarang

0% - 20% Tidak Pernah

Berdasarkan kategori diatas, diketahui bahwa angka atau skor 86% berada pada rentang 81%-100%. Maka dapat disimpulkan bahwa keharmonisan hubungan sosial antar guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru berada pada kategori "Sering".

Korelasi Keharmonisan Hubungan antar Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru

Untuk menganalisis Korelasi Keharmonisan Hubungan antar Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Berikut ini adalah pasangan data dari variabel Keharmonisan Hubungan Sosial antar Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru:

Tabel 7. Korelasi Keharmonisan Hubungan Sosial antar Guru (X) dan Kinerja Guru (Y)

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	115	100	13225	10000	11500
2	137	99	18769	9801	13563
3	123	100	15129	10000	12300
4	143	119	20449	14161	17017
5	138	112	19044	12544	15456
6	143	112	20449	12544	16016
7	134	115	17956	13225	15410
8	126	109	15876	11881	13734
9	118	101	13924	10201	11918
10	120	98	14400	9604	11760
11	142	104	20164	10816	14768
12	133	120	17689	14400	15960
13	135	101	18225	10201	13635
14	112	98	12544	9604	10976
15	117	99	13689	9801	11583
16	133	112	17689	12544	14896
17	130	113	16900	12769	14690
18	139	120	19321	14400	16680
19	133	116	17689	13456	15428
20	140	115	19600	13225	16100
21	138	106	19044	11236	14628
22	125	109	15625	11881	13625
23	133	116	17689	13456	15428
24	120	94	14400	8836	11280
25	124	103	15376	10609	12772
26	134	111	17956	12321	14874
27	126	109	15876	11881	13734
28	127	118	16129	13924	14986
29	126	103	15876	10609	12978
30	135	99	18225	9801	13365

31	120	98	14400	9604	11760
32	134	107	17956	11449	14338
33	132	97	17424	9409	12804
34	142	116	20164	13456	16472
35	128	111	16384	12321	14208
36	109	99	11881	9801	10791
37	130	115	16900	13225	14950
38	120	113	14400	12769	13560
39	139	105	19321	11025	14595
40	137	111	18769	12321	15207
41	135	114	18225	12996	15390
42	120	97	14400	9409	11640
43	124	101	15376	10201	12524
44	120	113	14400	12769	13560
45	126	111	15876	12321	13986
46	127	114	16129	12996	14478
47	123	104	15129	10816	12792
48	126	112	15876	12544	14112
49	113	98	12769	9604	11074
50	127	106	16129	11236	13462
51	129	98	16641	9604	12642
52	135	116	18225	13456	15660
53	124	113	15376	12769	14012
54	115	103	13225	10609	11845
55	109	94	11881	8836	10246
56	139	104	19321	10816	14456
57	135	100	18225	10000	13500
58	141	120	19881	14400	16920
59	131	112	17161	12544	14672
60	122	112	14884	12544	13664
61	115	118	13225	13924	13570
62	145	115	21025	13225	16675
63	138	101	19044	10201	13938
64	135	90	18225	8100	12150
65	133	103	17689	10609	13699
66	140	115	19600	13225	16100
67	114	99	12996	9801	11286
68	121	97	14641	9409	11737
69	123	100	15129	10000	12300
70	117	113	13689	12769	13221
71	137	113	18769	12769	15481
72	142	120	20164	14400	17040
73	124	113	15376	12769	14012
74	134	114	17956	12996	15276
75	139	96	19321	9216	13344
76	126	105	15876	11025	13230
77	136	98	18496	9604	13328
78	114	111	12996	12321	12654
79	119	107	14161	11449	12733
80	125	104	15625	10816	13000
81	134	113	17956	12769	15142
82	140	119	19600	14161	16660
83	136	113	18496	12769	15368
N= 83	ΣX = 10698	ΣY = 8922	ΣX²= 1385710	ΣY²= 963908	ΣXY= 1152324

Untuk mengetahui korelasi keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru, data dianalisis dengan

menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{83(1152324) - (10698)(8922)}{\sqrt{[83(1385710) - (10698)^2][83(963908) - (8922)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{95642892 - 95447556}{\sqrt{[115013930 - 114447204][80004364 - 79602084]}}$$

$$r_{xy} = \frac{195336}{\sqrt{[566726][402280]}}$$

$$r_{xy} = \frac{195336}{\sqrt{227982535280}}$$

$$r_{xy} = \frac{195336}{447475.1671867344}$$

$$r_{xy} = 0.409101904$$

$$r_{xy} = 0.409$$

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa besar korelasi keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru adalah 0,409, yaitu terletak antara 0.40–0.60, yang berarti korelasinya sedang, maka diperoleh $r_{xy} = 0.409 \geq 0,2159$ rtable pada taraf signifikan 5%, artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara keharmonisan hubungan antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru. Karena koefisien korelasinya positif maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keharmonisan hubungan antar guru maka tinggi pula kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru.

Selanjutnya adalah pengujian signifikan korelasi keharmonisan hubungan antar guru

dengan kinerja guru di sekolah menengah atas negeri 8 Pekanbaru. Hipotesis yang diuji adalah:

1. H0 : Tidak terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara keharmonisan hubungan antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru
2. Ha: Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara keharmonisan hubungan antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru

Untuk mengetahui korelasi antara variabel X dan Y pengujian hipotesis dilakukan dengan mengetahui korelasi antara variabel tersebut dengan menggunakan koefisien korelasi product moment pearson. Dengan program SPSS menggunakan fasilitas analisis regresi. Output yang dibutuhkan adalah tabel correlation dan tabel coefisien. Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (umumnya menggunakan tingkat kepercayaan 95%) dengan ketentuan:

1. Nilai sig. atau probabilitas kecil dari 0.05 (sig < 0.05) artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Nilai sig. atau probabilitas lebih besar dari 0.05 (sig > 0.05) artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 8. Koefisien Regresi Linear

Correlations		
	X	Y
X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y	Pearson Correlation	.409**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh koefisien korelasi pengaruh keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru adalah sebesar (r) = 0.409 disertai signifikan 0.000 oleh karena probabilitas lebih

kecil dari maka H0 ditolak, artinya Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru.

Dengan kata lain semakin tinggi tingkat keharmonisan hubungan sosial antar guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru

di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.157	8.378

a. Predictors: (Constant), y

Berdasarkan tabel diatas nilai R square sebesar 0.167 dari R square ini dapat diketahui koefisien determinasi dengan cara mengalikan R square dengan 100%. Hasilnya adalah 16.7% atau dibulatkan menjadi 17%. Artinya sumbangan variabel keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru sebesar 17%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat korelasi positif yang signifikan antara keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru, sedangkan H₀ ditolak. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keharmonisan hubungan sosial antar guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian yang terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa: Tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru berada pada angka atau skor 85.6% dan pada rentang 81%-100%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru berada pada pada kategori “Sering” atau “Sangat Tinggi”. Tingkat keharmonisan hubungan sosial antar guru di Sekolah Menengah Atas

Negeri 8 Pekanbaru berada pada angka atau skor 86% dan pada rentang rentang 81%-100%. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat keharmonisan hubungan sosial antar guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru berada pada pada kategori “Sering” atau “Sangat Tinggi”. Terdapat korelasi positif yang signifikan antara keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru. Tingkat pengaruh kedua variabel berada pada kategori cukup atau sedang dengan nilai r sbesar 0.409, sedangkan koefisien determinasi R (square) adalah 17%. Jadi kontribusi variabel keharmonisan hubungan sosial antar guru dengan kinerja guru sebesar 17% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis memberikan saran-saran untuk dapat dipertimbangkan kepada yang bersangkutan, antara lain: Bagi guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Pekanbaru terutama terhadap kinerjanya dalam proses pembelajaran hendaknya guru berusaha untuk meningkatkan suasana pembelajaran yang efektif, serta mengembangkan inovasi, kreativitas serta strategi dalam melaksanakan pembelajaran dikelas. Sehingga peserta didik mendapat pembelajaran yang menyenangkan dan mudah memahami materi pelajaran. Bagi guru di sekolah lain, untuk meningkatkan keharmonisan hubungan sosial antar guru

hendaknya lebih memahami antar satu sama lain, berinteraksi dan bergaul dengan baik sehingga terbentuklah suasana kekeluargaan di dalam dan di luar lingkungan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., & Mohammad, A. (2012). *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Astuti, P. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Dumai. *Jom Fekon*. Vol. 4 No. 1, 1091.
- Barnawi & Mohammad, A. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basri, H. (2012). *Kapita Selekta Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan: Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Departemen Agama RI. (2015). *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro.
- Guza, A. (2009) *Undang-Undang Sisdiknas dan Undang-Undang Guru dan Dosen*. Jakarta: Asa Mandiri.
- Hadi, Z. (2015). Pengaruh Iklim Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bukti Sembilan Kabupaten Kampar. *Jom FEKON*. Vol. 2 No. 1, 6.
- Holid, Abdul dan Rini Intansari Meilani. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik di Sebuah Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1 No. 2, 58.
- Juliardi, B. (2014). *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniadin, D., & Imam, M.. (2014). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Meilany, P., & Mariaty, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*. Vol. 2 No. 2,10.
- Moningka, C., & Nilam, W. (2005). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Self Monitoring dan Minat Terhadap Performasi Kerja pada Karyawan Bagian Penjualan. *Proceeding, Seminar Nasional PESAT*, 148.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oktaria, A. (2013). Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 1 No. 1, 27.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Priatna, N., & Tito, S. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soekanto, S. (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Sudarma, M. (2013). *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi dan Dicaci*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Tohirin. (2011). *Dasar-dasar Metode Penelitian Pendekatan Praktis*. Pekanbaru.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibisono, D. (2013). *Panduan Penyusunan Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Zaitun. (2015). *Sosiologi Pendidikan: Analisis Komprehensif Aspek Pendidikan dan Proses Sosial*. Pekanbaru: Kreasi Edukasi.