



PENGARUH KARAKTERISTIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 19 BATANG HARI

Anggi Rohmawati

Universitas Islam Batang Hari

Mashudi Hariyanto

Universitas Islam Batang Hari

Muammar Qadafi

Universitas Islam Batang Hari

Alamat: Jl. Gajah mada teratai muara bulian 36612 telp. (0743)21749 website: www.unisbajambi.ac.id

Korespondensi penulis: anggirohawati16@gmail.com

Abstract *The aim of this research is to analyze the influence of principal characteristics and organizational climate on the performance of teaching staff simultaneously and partially at the 19 Batang Hari State Junior High School. This research uses quantitative methods, used to research certain populations or samples. The population in this sample is all teaching staff at the 19 Batang Hari State Junior High School. The research subjects were 19 teaching staff as respondents. Data collection uses questionnaires and documentation. The statistical hypothesis used to analyze the data in this research is path analysis. The results of this research show that there is a significant influence between the characteristics of the school principal on the performance of the teaching staff, there is a significant influence between the organizational climate on the performance of the teaching staff and there is a significant influence between the characteristics of the school principal and the organizational climate simultaneously on the performance of the teaching staff.*

Keywords: *Principal Characteristics, Organizational Climate, Educator Performance*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik secara simultan dan parsial di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh tenaga pendidik yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari. Subjek penelitian sebanyak 19 tenaga pendidik sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dan dokumentasi. Hipotesis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik, terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kata Kunci: Karakteristik Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kinerja Tenaga Pendidik

Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang sangat penting agar bisa berproses dan berinteraksi baik dengan masyarakat luas, baik didalam maupun didunia luar. Pendidikan adalah salah satu bentuk investasi jangka panjang. Tujuan pendidikan ialah dapat memebentuk karakter pribadi seseorang apabila seseorang

tersebut menekuninya dengan baik. Maka dari itu lembaga pendidikan membutuhkan seseorang yang dapat mendidik dan membantu seseorang agar dapat mencapai tujuannya.

Menurut Samsudin kinerja ialah sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Sedangkan menurut Menurut Edwin A. Locke kinerja adalah hasil nyata dari tindakan individu yang tercermin dalam pencapaian tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya.²

Maka dari itu untuk mencapai pendidikan yang baik dan berkualitas kita harus membutuhkan seorang tenaga pendidik atau guru yang berkualitas pula dan pastinya yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus. Karena kinerja itu berfungsi sebagai tolak ukur kualitas kerja seseorang. Tenaga pendidik atau guru yang memiliki kinerja yang bagus sangat dibutuhkan didalam pendidikan agar sekolah mampu mencapai hasil yang telah ditentukan bersama. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik atau guru ialah karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi.

Karakteristik kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Karakteristik pemimpin yang tidak baik dapat berdampak negatif pada lingkungan sekolah, baik itu guru, staf, siswa maupun orang tua. Karena itu seorang pemimpin harus memiliki karakter yang baik, yang dapat menjadi contoh yang baik bagi lingkungannya dan dapat meningkatkan kinerja bagi para bawahannya.

Karakteristik adalah sesuatu yang khas atau mencolok dari seseorang ataupun sesuatu benda atau hal. Karakteristik adalah mengacu kepada karakter dan gaya hidup seseorang serta nilai-nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah diperhatikan.³ Menurut Atmadja karakter kepemimpinan adalah kualitas personal dari seorang pemimpin yang terbentuk melalui akumulasi tindakan-tindakan yang mengacu kepada nilai-nilai moralitas dan etika (moral/ethical values) yang diyakini oleh seorang pemimpin.⁴

¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2018), hal. 11-12

² Janah Sojanah, Tjutju Yuniarsih, dan Kodri, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Sebuah Evaluasi di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Era New Normal* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023), hal. 20

³ Muhammad Kadir dkk. (2021). *Karakteristik Kepemimpinan Madrasah Ibtidaiyah*. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan*, 6 (1), hal. 17

⁴ Syukra Fadhillah dan Tobari (2016). *Karakteristik Kepemimpinan PT Energi Sejahtera Mas Dumai*. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Vol.1, No.2. hal. 56

Karakteristik Kepala sekolah itu bukan hanya sekedar sifat atau perilaku yang dimilikinya saja, tetapi bagaimana sifat atau perilaku kepala sekolah tersebut dapat menjadi teladan seseorang untuk bisa melakukan sesuatu hal dengan baik dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang tersebut.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah iklim organisasi. Ketika iklim organisasi mendukung seperti suasana kerja yang, komunikasi yang terbuka, serta hubungan yang harmonis antar sesama anggota, maka kinerja seseorang cenderung akan meningkat.

Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada tujuan dan hal tersebut berimbas pada kinerja pegawai.⁵

Menurut Taguiri dan Litwin Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Sedangkan menurut Gibson dkk bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.⁶

Iklim organisasi yang kondusif, yang mampu memberikan suasana kerja yang kooperatif, saling membantu, interaktif, dan lain sebagainya, akan mampu meningkatkan kinerja para guru semakin baik lagi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik sangat banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Kinerja guru dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, ketrampilan, kemauan, motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.⁷ Sedangkan menurut Mitrani, Dalziel, dan Fitt, terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) sumber motivasi individual, (2) penetapan pekerjaan, (3) gaya manajemen, dan (4) iklim organisasi.⁸

⁵ Destiani Putri Utami. (2021). *Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi*. Jurnal Inovasi Penelitian, 1 (12), hal. 2735

⁶ *Ibid.*, hal. 2736

⁷ Rahmadi, *Profesi Keguruan* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2023), hal. 41

⁸ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hal. 5

Landasan teori

1. Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai, sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja". Jadi arti kinerja adalah 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.⁹

Penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya harus bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Untuk tercapainya tujuan ini, sudah seharusnya pendidikan harus dikelola secara profesional, sehingga hal ini salah satunya sangat ditentukan oleh kinerja dari seorang guru, karena guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan nasional tersebut. Guru dalam hal ini merupakan sumber daya yang semestinya memiliki kemampuan untuk hal itu oleh karena itu, untuk bisa memiliki kinerja yang profesional perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan kemampuan secara terus menerus untuk menghasilkan kinerja yang baik.¹⁰

Menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sedangkan menurut Sandy mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.¹¹

Kinerja guru teladan dicontohkan dengan tugas atau tindakan yang menonjol dalam bidang yang menjadi tanggung jawab guru. Kinerja guru sesuai dengan tanggung jawab utamanya adalah sebagai berikut: menyusun jadwal kegiatan semester/tahun pembelajaran dan pembelajaran, menyusun program perencanaan pembelajaran, terlibat

⁹ Djoko Setyo Widodo, *Manajemen Kinerja: Kunci Sukses Evaluasi Kerja* (Jakarta; Cipta Media Nusantara, 2020), hal. 35

¹⁰ Djohan Achmadi dkk, *Peningkatan Kinerja Guru* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023), hal. 2

¹¹ Supiani, *Monograf Kinerja Guru: Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja* (Dotplus Publisher, 2022), hal. 10

dalam usaha instruksional dan pendidikan, melakukan penilaian pada kegiatan pembelajaran setiap semester/tahun, melengkapi daftar hadir siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa, mengembangkan dan melaksanakan program untuk perbaikan dan pengayaan, melakukan kegiatan terkait pengarahan, memantau perkembangan hasil belajar setiap siswa, menyelesaikan tugas sekolah tertentu.¹²

2. Karakteristik Kepala Sekolah

Kata karakter berasal dari bahasa Latin *kharakter*, *kharassein*, *kha-rax*, dalam bahasa Inggris: *character* dan Indonesia karakter, Yunani *character*, dari *charassein* yang berarti membuat tajam, membuat dalam. Adapun secara terminologi, istilah karakter diartikan sebagai sifat manusia pada umumnya di mana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya sendiri.¹³

Sedangkan karakteristik secara etimologi berasal dari akar kata bahasa Inggris yaitu *character* yang berarti watak, sifat, ciri. Kata *characteristic* berarti sifat yang khas atau ciri khas sesuatu. Achmad Maulana mengartikan karakteristik dengan ciri khas, bentuk-bentuk watak dan tabiat individu, corak tingkah laku atau tanda khusus.¹⁴

Salahudin memaparkan bahwa karakter merupakan ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang mengandung nilai, kemampuan, kapasitas moral, dan ketegaran dalam menghadapi kesulitan dan tantangan. Selanjutnya Kurniawan mengungkapkan karakter seseorang terbentuk dari kebiasaan yang dia lakukan, baik sikap dan perkataan yang sering ia lakukan kepada orang lain.¹⁵

Menurut Kouzes dan Posner ada empat indikator pencapaian kepemimpinan dengan berkarakter, yaitu: jujur, memiliki visi yang baik/visoner, mampu menjadi *trendsetter* (Memberikan inspirasi) dan cerdas.¹⁶

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap nilai, norma, peraturan, lingkungan, dan situasi terkait kegiatan organisasi. Iklim organisasi atau

¹² Windari dkk, *Model Mutu Akbir: Meningkatkan Kinerja Guru* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2024), hal. 6-7

¹³ Aisyah, *Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasinya* (Jakarta: Kencana, 2018), hal. 10-11

¹⁴ Faliqul Isbah. (2023). *Memahami Karakteristik Bahasa Arab Untuk Pembelajaran*. Bashrah. Vol. 3, No. 1. hal. 4

¹⁵ Hamidah dkk, *Pendidikan Karakter* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023), hal. 119

¹⁶ Rusdiana dan Qiqi Yuliati Zaqiah, *Manajemen Perkantoran Modern* (Bandung: Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD Bandung, 2022), hal. 35

suasana kerja yang terlihat, dipikir dan dirasakan oleh setiap personil sehingga diharapkan bisa melahirkan suasana kerja yang kondusif, persuasif dan edukatif.¹⁷

Menurut Steers iklim organisasi adalah sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang memengaruhi aktivitas organisasi. Iklim organisasi adalah "wajah" organisasi. Semakin baik dan kondusif iklim organisasi, maka dipastikan organisasi semakin mendukung kinerja followers atau bawahan dan sebaliknya.¹⁸

Menurut Porter iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Sedangkan, menurut Howard B mendefinisikan iklim organisasi sebagai keadaan sosial dan budaya yang memengaruhi tingkah laku orang di dalamnya.¹⁹

Iklim organisasi mencerminkan suasana dan budaya kerja yang ada di dalam suatu organisasi. Dalam iklim organisasi yang positif, guru merasa terlibat, dihargai, dan didukung dalam pekerjaan mereka. Salah satu faktor kunci yang berkontribusi pada iklim organisasi yang baik adalah dukungan yang diberikan oleh manajemen. Dukungan manajemen merupakan faktor penting dalam membentuk iklim organisasi yang produktif dan berkelanjutan.²⁰

Ali dkk menggambarkan iklim organisasi sebagai persepsi bersama tentang organisasi seperti kegiatan, strategi, proses, rutinitas, penghargaan dan perilaku yang direncanakan. Adapun indikator-indikator dari iklim organisasi adalah: hubungan interpersonal, suasana kerja, partisipasi karyawan, dan penyelesaian tugas.²¹

Metode penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari sebanyak 19 orang guru sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dan dokumentasi.

¹⁷ Ani Kuspini, *Manajemen Pendidikan* (Cirebon: LovRinz Publishing, 2019), hal. 82

¹⁸ Syafrida Hafni Sahir dkk, *Keterampilan Manajerial Efektif* (Sumatra Utara: Yayasan Kita Menulis, 2020), hal. 90

¹⁹ Suci Rahmadani dkk, *Kepemimpinan, Iklim Organisasi Rumah Sakit Dan Kepuasan Kerja Perawat* (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2023), hal. 64

²⁰ Harus Lubis, Sri Setyaningsih dan Widodo Sunaryo, *Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Di Era Merdeka Belajar* (Jakarta Barat: Naveela Publishing, 2023), hal 73

²¹ *Ibid.*, hal. 16

Hasil dan Pembahasan

Untuk menjawab rumusan masalah 1, 2 dan 3 yaitu (1) karakteristik kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pendidik, (2) iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pendidik dan (3) karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh Secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil persamaan regresi secara otomatis dengan menggunakan software SPSS 27.0 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Persamaan Karakteristik Kepala Sekolah (X₁) Dan Iklim Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (X₃).

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.754	7.881		.603	.555
	Karakteristik Kepala Sekolah	.501	.127	.513	3.939	.001
	Iklim Organisasi	.447	.117	.496	3.813	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien regresi: $X_3 = P_{X_3X_1} X_1 + P_{X_3X_2} X_2 = 0,513 X_1 + 0,496 X_2$.

Keterangan: X₃= Kinerja tenaga pendidik; X₁ = Karakteristik kepala sekolah, X₂= Iklim organisasi. Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan:

- 1) Variabel karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja tenaga pendidik.
- 2) Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi), bila variabel karakteristik kepala sekolah naik satu satuan maka akan berpengaruh sebesar satu satuan pada variabel kinerja tenaga pendidik. Artinya variabel kinerja tenaga pendidik akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan variabel karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel karakteristik kepala sekolah terhadap variabel kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 0,513 artinya jika karakteristik kepala sekolah mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami peningkatan sebesar konstanta= 4.754. Koefisien regresi bernilai positif artinya karakteristik kepala sekolah dan kinerja tenaga pendidik berpengaruh positif.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh karakteristik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja tenaga pendidik (X_3), atau kinerja tenaga pendidik ditentukan oleh karakteristik kepala sekolah adalah sebesar 0,513 atau 51.3%.

4) Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 0.496 artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja tenaga pendidik mengalami peningkatan sebesar konstanta= 4.754. Koefisien bernilai positif artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja tenaga pendidik (X_3), atau kinerja tenaga pendidik ditentukan oleh iklim organisasi adalah sebesar 0.496 atau 49.6%.

1) Hipotesis Kesatu: Terdapat pengaruh langsung karakteristik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja tenaga pendidik (X_3).

Hipotesis kesatu menyatakan bahwa karakteristik kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pendidik (X_3).

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{3.1} \leq 0$$

$$H_i : \rho_{3.1} > 0$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, dimana untuk melihat pengaruh variabel karakteristik kepala sekolah (X_1) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (X_3). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 3,939 dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,939 < 1.729$), maka secara parsial karakteristik kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik kepala sekolah dengan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2) Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja tenaga pendidik (X₃).

Hipotesis kedua menyatakan bahwa iklim organisasi (X₂) berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pendidik (X₃).

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{3.2} \leq 0$$

$$H_i : \rho_{3.2} > 0$$

Kriteria pengujian hipotesis H₀ ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terima H₀ jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan cara manual dan dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel iklim organisasi (X₂) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (X₃). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X₂ sebesar 3,813, dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,813 < 1.729$), maka secara parsial iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu maka H₀ ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3) Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh langsung karakteristik kepala sekolah (X₁) dan iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja tenaga pendidik (X₃).

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa karakteristik kepala sekolah (X₁) dan iklim organisasi (X₂) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tenaga pendidik (X₃).

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{3.1.2} \leq 0$$

$$H_i : \rho_{3.1.2} > 0$$

Kriteria pengujian hipotesis H₀ ditolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan terima H₀ jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$.

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan Karakteristik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

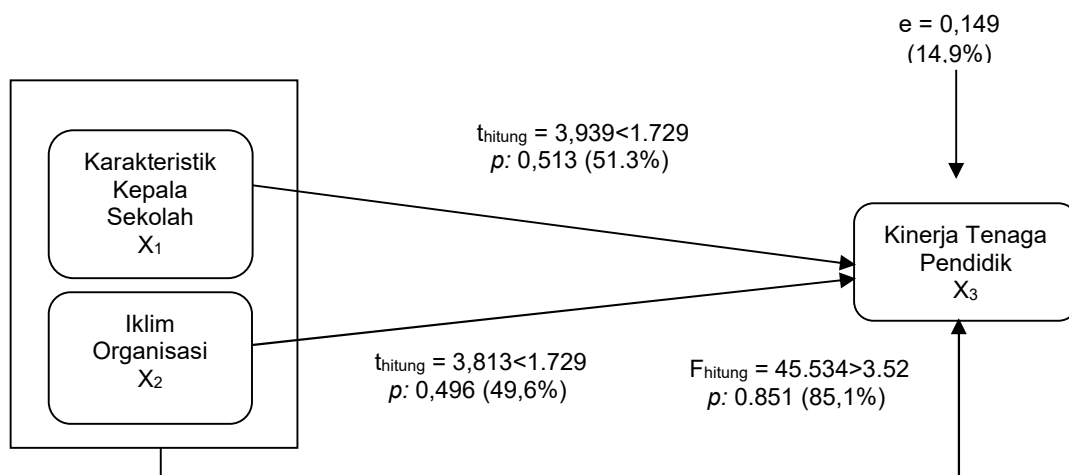
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

**PENGARUH KARAKTERISTIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 19
BATANG HARI**

1	Regression	549.821	2	274.911	45.534	.000 ^b
	Residual	96.600	16	6.037		
	Total	646.421	18			
a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik						
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Karakteristik Kepala Sekolah						

Uji hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara simultan (uji f). Dari uji Anova atau f test seperti yang tampak pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS 27.0 *for windows* didapat f_{hitung} sebesar 45.534 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($45.534 > 3,52$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_i) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil persamaan yang dilakukan secara otomatis di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural berikut.



Gambar 1. Persamaan Struktural

Rangkuman:

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dibuat rangkuman hasil pengujian untuk setiap koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan) dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Uji antar Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen.

No	Variabel	Hasil Pengujian antar Jalur			Ket
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1.	$X_1 - X_3$	51,3%		51,3%	Berpengaruh signifikan
2.	$X_2 - X_3$	49,6%		49,6%	Berpengaruh signifikan
3.	$X_1, X_2 - X_3$	-	-	85,1%	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara parsial variabel yang berpengaruh adalah variabel karakteristik kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar 51,3 %.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji f), dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.
Rangkuman Uji t (Parsial) dan Uji f (Simultan).

No	Hipotesis	t_{hitung}	$t_{tabel, 0.05\%}$	F_{hitung}	$f_{tabel, 0.05\%}$	Sig	Keputusan
1.	$H_0: px_3x_1 = 0$ $H_1: px_3x_1 \neq 0$	3,939	1,729		-	0,001	Terima H_1
2.	$H_0: px_3x_2 = 0$ $H_1: px_3x_2 \neq 0$	3,813	1,729		-	0,002	Terima H_1
3.	$H_0: px_3x_2x_1 = 0$ $H_1: px_3x_2x_1 \neq 0$	-	-	45.534	3.52	0,000	Terima H_1

Kesimpulan dan Saran

Karakteristik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin baik karakteristik kepala sekolah, maka akan semakin baik pula kinerja tenaga pendidik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistic inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh total karakteristik kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 51,3%. Selanjutnya hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 3,939$ $t_{tabel} = 1,729$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable karakteristik kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari.

Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja tenaga pendidik. Iklim organisasi yang dirasakan oleh guru baik, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistic inferensial dengan menggunakan

analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh total iklim organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 49,6%. Selanjutnya hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 3,813$ $t_{tabel} = 1,729$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable iklim organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari.

Karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Dimana apabila semakin baik karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi yang di rasakan, maka akan semakin baik pula kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistic inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh total karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 85,1%. Selanjutnya hasil perhitungan f_{hitung} dengan f_{tabel} didapat $f_{hitung} = 45,534$ $f_{tabel} = 3,52$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable karakteristik kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik, dan 14,9% adalah variabel sisa (residu) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berikut saran diajukan sebagai perbaikan. Kepada kepala Sekolah dalam rangka untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik yaitu dengan mengembangkan keahlian, pengetahuan dan wawasan tenaga pendidik atau guru, pimpinan perlu mengikutkan guru dalam kegiatan pelatihan, seminar atau semacamnya. Kemudian memberikan pembinaan dan teladan tentang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar guru. Kepada guru agar senantiasa selalu mau dan terus belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Karena sebagian besar kinerja yang dihasilkan guru berasal dari keahlian yang dimiliki. Setiap aktivitas pada dasarnya memerlukan kemampuan dan keahlian yang matang demi terwujudnya tujuan yang ditetapkan suatu organisasi. Serta kedisiplinan merupakan hal yang tidak kalah penting yang harus diterapkan setiap guru, karena pendidik merupakan teladan bagi peserta didiknya. Kepada Penulis, untuk melakukan penelitian kinerja tenaga pendidik lebih lanjut, perlu dilakukan dengan melibatkan variabel lain di luar variabel yang diteliti, karena dalam penelitian ini hanya melibatkan dua variabel (*independent*) yang sudah teridentifikasi mempengaruhi variabel terikat bebas (*dependent*), yaitu: karakteristik kepala sekolah, iklim organisasi dan kinerja tenaga

pendidik. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh total karakteristik kepala sekolah, iklim organisasi dan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari berada pada angka 0,851 (85,1%) dan masih ada variabel residu (sisa) yang belum teridentifikasi sebanyak 0,149 (14,9%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang belum diteliti, antara lain seperti: lingkungan organisasi, struktur organisasi, teknologi, kepuasan kerja dan masih banyak lagi faktor lain yang juga belum terdeteksi oleh penulis dalam penelitian ini, Kepada Penulis lain agar kiranya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau rujukan dalam menyelesaikan masalah yang sama, dan penelitian ini juga perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang sama.

Daftar Pustaka

- Aisyah, Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasinya. Jakarta: Kencana, 2018.
- Ani Kuspini, Manajemen Pendidikan. Cirebon: LovRinz Publishing, 2019.
- Aries Veronica, dkk., Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Destiani Putri Utami. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1 (12).
- Didi Pianda, Kinerja Guru. Jawa Barat: CV. Jejak, 2018.
- Djohan Achmadi dkk, Peningkatan Kinerja Guru. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023.
- Djoko Setyo Widodo, Manajemen Kinerja: Kunci Sukses Evaluasi Kerja. Jakarta; Cipta Media Nusantara, 2020.
- Faliqul Isbah. (2023). Memahami Karakteristik Bahasa Arab Untuk Pemebelajaran. *Bashrah*. Vol. 3, No. 1.
- Hamidah dkk, Pendidikan Karakter. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- Harus Lubis, Sri Setyaningsih dan Widodo Sunaryo, Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Di Era Merdeka Belajar. Jakarta Barat: Naveela Publishing, 2023.
- Imam Mohtar, Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Janah Sojanah, Tjutju Yuniarsih, dan Kodri, Kinerja Sumber Daya Manusia: Sebuah Evaluasi di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Era New Normal. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023.
- Muhammad Kadir dkk. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan*, 6 (1).
- Rahmadi, Profesi Keguruan. Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2023.
- Rusdiana dan Qiqi Yuliati Zaqiah, Manajemen Perkantoran Modern. Bandung: Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD Bandung, 2022.
- Suci Rahmadani dkk, Kepemimpinan, Iklim Organisasi Rumah Sakit Dan Kepuasan Kerja Perawat. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2023.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2016.

***PENGARUH KARAKTERISTIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 19
BATANG HARI***

- Supiani, Monograf Kinerja Guru: Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja. Dotplus Publisher, 2022.
- Syafrida Hafni Sahir dkk, Keterampilan Manajerial Efektif. Sumatra Utara: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Syukra Fadhillah dan Tobari (2016). Karakteristik Kepemimpinan PT Energi Sejahtera Mas Dumai. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Vol.1, No.2.
- Windari dkk, Model Mutu Akbir: Meningkatkan Kinerja Guru. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia , 2024