



## PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP INOVATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI

Agustiani<sup>1</sup>, Suarman<sup>2</sup>, Azhar<sup>3</sup>

<sup>1</sup> SDN 010 Meranti Makmur, Rokan Hilir, Indonesia

<sup>2,3</sup> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

<sup>1</sup>[agustianispsd@gmail.com](mailto:agustianispsd@gmail.com), <sup>2</sup>[suarman@lecturer.unri.ac.id](mailto:suarman@lecturer.unri.ac.id), <sup>3</sup>[azhar@lecturer.unri.ac.id](mailto:azhar@lecturer.unri.ac.id)

### ABSTRAK

Artikel ini membahas bagaimana mengetahui iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Penelitian ini menggunakan rancangan non eksperimen atau ex post. Penelitian ini meliputi populasi sebanyak 191 guru dan sampel sebanyak 129 guru. Data kinerja guru diperoleh dari dokumentasi berupa nilai Capaian Kinerja Guru, sedangkan data variabel iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah diperoleh dengan cara menggunakan angket menggunakan skala likert (skala lima). Untuk melihat validitas dan reliabilitasnya, instrumen dilakukan uji coba terlebih dahulu dan butir-butir yang valid dan reliabel saja yang digunakan dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana/berganda, uji korelasi pearson, uji signifikansi, uji t/F dan uji besarnya pengaruh melalui model summary. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut, didapatkan bahwa kedua variabel yaitu iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara signifikan dengan kontribusi sebesar 62.10% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu kepemimpinan, pengetahuan guru, kepribadian guru, dedikasi, dan pengembangan profesi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru tersebut akan semakin baik dan meningkat apabila didukung oleh adanya iklim organisasi yang kondusif dan juga perlunya sikap inovatif dari kepala sekolah.

**Kata Kunci:** iklim, organisasi, kinerja, guru, inovatif

## THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PRINCIPAL'S INNOVATIVE ATTITUDE ON TEACHERS' PERFORMANCE IN ELEMENTARY SCHOOL

### ABSTRACT

This article discusses how to see the effect of organizational climate and principal's innovative attitude either simultaneously or partially on teachers' performance of Public Elementary School in Bagan Sinembah Rokan Hilir. The study used a non-experimental or ex-post design. The study involved 191 teachers as the population and 129 teachers as the sample. The data were obtained from documentation in the form of Teacher Performance Achievement scores. Whilst, data of organizational climate variables and principals' innovative attitudes were obtained by using a Likert scale (scale five questionnaires). In order to see validity and reliability, the instruments were tried out first and valid and reliable items were only used in this study. The data were analyzed by using simple/multiple regression analysis, Pearson correlation test, significance test, t/F test, and the test of the magnitude effect through a summary model. Based on the result of the test, it is obtained that the two variables of organizational climate and principal's innovative attitude, either partially or simultaneously, have a significant effect with a contribution of 62.10% and others that are not examined are influenced by leadership, teacher knowledge, teacher personality, dedication, and professional development. Thus, the teacher's performance will be better and increase if it is supported by an organizational climate conductively and the need of principal's innovative attitude.

**Keywords:** climate, organizational, performance, teacher, innovative

Submitted	Accepted	Published
09 Desember 2021	08 Februari 2022	23 Maret 2022

<b>Citation</b>	:	Agustiani., Suarman., & Azhar. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Inovatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 6(2), 330-340. DOI : <a href="http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i2.8645">http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i2.8645</a> .
-----------------	---	---

### PENDAHULUAN

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan

pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, 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. Oleh karena itu guru sering dipandang sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan pendidikan.

Selama ini penilaian kinerja guru berdasarkan dari PKG dan SKP yang didalamnya terdapat unsur-unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Penilaian ini dijadikan evaluasi pada satuan pendidikan agar dapat diketahui hambatan yang ada dalam pelaksanaan kerja dan dasar untuk melakukan pengembangan disatuan pendidikan. Penilaian kinerja yang buruk akan membawa dampak yang merugikan bagi sekolah. Oleh karena itu penilaian harus dilakukan secara objektif. Namun yang masih terjadi dilapangan adalah penilaian cenderung hanya memenuhi formalitas demi mengejar predikat sebagai guru dan sekolah yang baik di mata masyarakat.

Berdasarkan dari hasil diskusi dengan pengawas sekolah Kecamatan Bagan Sinembah ditemukan sebagian guru SDN di Kecamatan Bagan Sinembah didalam proses pembelajaran guru belum optimal. Hal tersebut diketahui dari belum mempersiapkan perangkat pembelajaran yang tidak efektif, tidak memanfaatkan media pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang monoton dan pola mengajar yang tidak bervariasi yang membuat peserta didik bosan sehingga hasil belajar siswa rendah.

Hasil diskusi yang dilakukan dengan Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri 012 Jadi Makmur Kecamatan Bagan Sinembah yang sudah menjabat 5 tahun sebagai kepala sekolah terdapat permasalahan dari segi kinerja guru yang belum maksimal. RPP dan Silabus yang dibuat oleh sebagian guru masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik yang diajarnya. Selain itu, sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran pun masih menggunakan metode kurang bervariasi dan tidak menggunakan media pembelajaran. Bahkan ada juga yang malas membuat RPP setiap tahunnya hanya menggunakan RPP lama. Pembelajaran yang dilaksanakan di kelas kurang dievaluasi secara matang oleh guru. Faktor utama yang

menyebabkan rendahnya kinerja adalah rendahnya iklim organisasi (Sutarsanah, 2011).

Mengingat pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan maka pemerintah dan berbagai pihak terus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan berbagai cara. Upaya tersebut antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru, peningkatan anggaran pendidikan, penerapan manajemen berbasis sekolah dan menerbitkan beberapa peraturan perundang-undangan bidang pendidikan. Kualitas pendidikan diharapkan dapat meningkat melalui upaya yang telah dilakukan.

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai *leader* dan *manager*. Kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Agar semua tugas dapat terselesaikan dengan baik, maka kepala sekolah dan guru harus berada dalam kondisi atau iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan memberi perasaan nyaman dan bebas dalam menyelesaikan tugas para guru (Wahyuningrum, 2008). Oleh karena itu, kepala sekolah harus memperhatikan dan mengupayakan terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

Kepala sekolah juga memegang peranan sebagai inovator yang harus memiliki strategi yang tepat untuk menciptakan hubungan harmonis dengan lingkungannya, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah serta mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Hal ini mendorong kepala sekolah agar selalu mencari dan menemukan solusi untuk setiap permasalahan yang ada. Untuk menumbuhkan motivasi kepada guru kepala sekolah harus mau menerima sarana dan kritik baik itu dari guru, staf dan pegawai lainya agar mereka termotivasi untuk memberikan ide, sarana ataupun kritik terkait pengembangan sekolah. Peran kepala sekolah sebagai inovator akan mencerminkan dari cara melakukan tugasnya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif,

keteladanan, disiplin, serta ada tabel dan fleksibel.

Berdasarkan uraian di atas, maka dipandang perlu dilakukan penelitian tentang kinerja guru yang berhubungan dengan iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah di sekolah dasar negeri Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

## KAJIAN TEORETIS

### Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan atau situasi anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menunjukkan gaya hidup maka secara otomatis akan mempengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi termasuk perilaku anggotanya (Robirodia, 2016). Menurut Sobirin (2017) iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan yang nyaman dan menyenangkan bagi personil organisasi sehingga anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Oleh karena itu memahami iklim organisasi oleh setiap anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Iklim organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator. Menurut Wirawan (2017) indikator iklim organisasi meliputi, struktur, tanggungjawab, standar kinerja, penghargaan, komitmen, dan semangat tim. Iqbal (2019)

menyebutkan enam dimensi iklim organisasi, yaitu: persepsi karyawan tentang Jumlah peraturan, kebijakan dan prosedur; perasaan karyawan mengenai dapat melakukan pekerjaan tanpa pengawasan; pengakuan dan umpan balik secara langsung dan beragam dikaitkan dengan kinerjanya; mengetahui bagaimana peran mereka dikaitkan dengan tujuan dan sasaran perusahaan yang lebih luas; dan karyawan bangga menjadi bagian organisasi.

### Sikap Inovatif Kepala Sekolah

Sikap adalah kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Tjandra dan Tjandra (2013) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. West (2020) mendefinisikan inovasi merupakan pengenalan dan penerapan dengan sengaja gagasan, proses, produk dan prosedur yang baru pada unit yang menerapkannya, yang dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu, kelompok organisasi dan masyarakat luas. Kata kunci dalam inovasi adalah perubahan. Ide, gagasan, pemikiran untuk perubahan yang diimplementasikan pada semua bidang kehidupan untuk menjadi lebih baik sebagai makna utama dari inovasi.

Indikator penilaian sikap inovatif menurut Situmorang (2012) adalah sebagai berikut: 1) Menghargai kreativitas; 2) Selalu siap menghadapi perubahan sosial; 3) Berpandangan yang luas; 4) Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi; 5) Berorientasi pada perencanaan; 6) Menghargai keterampilan. dan 7) Menyadari dampak keputusan yang ditetapkan.

### Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan

pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Emda, 2016). Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Wibowo (2017) juga menjelaskan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu: (1) faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), (2) faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), (3) faktor organisasi (struktur organisasi, desainpekerjaan, keterampilan, sistem penghargaan atau reward sistem). Menurut Siregar (2021) kinerja individu dapat dipengaruhi oleh usaha diwujudkan dalam bentuk motivasi, kemampuan diwujudkan dalam bentuk kompetensi, situasi lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau negatif. Situasi lingkungan yang memiliki dampak positif meliputi: dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai, dan lain-lain. Situasi lingkungan yang memiliki dampak negatif meliputi suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja, dan lain-lain.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Waktu penelitian dilakukan pada Maret hingga Desember 2021. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan rancangan non eksperimen atau *ex post facto*. Data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah diperoleh melalui metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari suatu populasi menggunakan kuesioner skala likert skor 1 sampai dengan 5. Data kinerja guru diperoleh dari nilai SKP guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 191 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 129 guru berdasarkan perhitungan rumus Slovin.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat oleh peneliti. Butir-butir instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini dalam bentuk angket dengan pengukuran jenis data berskala interval yaitu skala yang menunjukkan jarak yang sama antara satu data dengan data yang lain. Butir-butir instrumen ini bersifat non-test dan dirancang menurut skala likert dengan alternatif jawaban diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Pengujian instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 25.0.

Data penelitian dilakukan uji prasyarat penelitian berupa uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji regresi sederhana/berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), uji persamaan regresi, uji pengaruh dengan menggunakan uji signifikansi (uji hipotesis ada atau tidaknya pengaruh) dan uji besarnya pengaruh melalui *model summary*. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 25.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari penyebaran angket diperoleh persepsi guru mengenai iklim organisasi di sekolahnya termasuk dalam kategori tinggi (57%). Sedangkan persepsi guru tentang sikap inovatif kepala sekolah termasuk dalam kategori sangat tinggi (94%). Data kinerja guru yang diperoleh dari nilai SKP menunjukkan bahwa kinerja guru di SDN Kecamatan Bagan Sinembah termasuk dalam kategori sangat tinggi (95%).

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	Sikap Inovatif Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> )	Kinerja Guru (Y)
N		129	129	129
Normal	Mean	119.13	121.17	84.7706
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	8.390	5.118	1.95047
Most Extreme	Absolute	0.075	0.074	0.050
Differences	Positive	0.063	0.063	0.050
	Negative	-0.075	-0.074	-0.047
Test Statistic		0.075	0.074	0.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.069 <sup>c</sup>	0.078 <sup>c</sup>	0.200 <sup>cd</sup>

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

- 1) Pada variabel iklim organisasi (X<sub>1</sub>) dengan nilai sig 0.069 (0.069 > 0.05) hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Pada variabel sikap inovatif kepala sekolah (X<sub>2</sub>) dengan nilai sig 0.078 (0.078 > 0.05) hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

- 3) Pada variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai sig 0.200 (0.200 > 0.05) hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

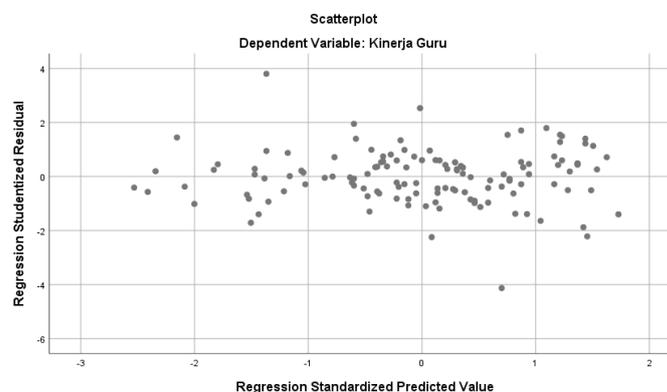
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk variabel iklim organisasi dan sikap inovatif sama-sama 1.038, sedangkan nilai toleransinya sebesar 0.964. Karena nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

No.	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1.	Iklim Organisasi	0.964	1.038	Tidak terdapat
2.	Sikap Inovatif	0.964	1.038	multikolinearitas

Uji heterokedastisitas menghasilkan titik-titik tersebar disekitar nol pada sumbu vertikal dan tidak membentuk pola atau alur tertentu,

sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

### Pengujian Hipotesis

#### Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 yaitu menguji apakah terdapat pengaruh iklim organisasi

terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah. Hasil pengujian hipotesis pertama yang berbunyi jika H<sub>1</sub> diterima maka terdapat pengaruh signifikan iklim

organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan  $H_0$  diterima maka tidak terdapat pengaruh signifikan

iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hasil tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Uji Korelasi Pearson antara Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel	n	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
$X_1$ -Y	129	0.258	0.003

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

Hasil korelasi *pearson* sebesar 0.258. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y). Korelasi antara iklim organisasi

dengan kinerja guru dengan *P value/sig* yaitu 0.003 ( $0.003 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

**Tabel 4. Koefisien Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	B	Sig
(Konstanta)	77.638	0.003
Iklim Organisasi $X_1$	0.060	

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $a = 77.638$  dan  $b = 0.060$  sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 77.638 + 0.060 X_1$ . Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut

adalah signifikan dan linear. Nilai sig.  $0.003 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Signifikasi
Iklim Organisasi	3.004	1.657	0.003

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (t hitung) adalah sebesar 3.004 dengan t tabel sebesar 1.657, signifikasi variabel iklim organisasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru sebesar 0.003 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$

0.05. Kesimpulannya nilai t hitung  $>$  t tabel dan signifikasi  $0.003 < 0.05$  artinya variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 6. Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

R	R Square	Pengaruh (%)	Tafsiran
0.258	0.066	6.60%	Rendah

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: (Y) Kinerja Guru

R square ( $R^2$ ) sebesar 0.066 atau 6.60%, artinya besar pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) SDN Kecamatan Bagan Sinembah adalah 6.60% sedangkan sisanya 93.40% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pengaruh iklim organisasi

terhadap kinerja guru memiliki tafsiran rendah atau pengaruh yang rendah.

## Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu menguji apakah terdapat pengaruh sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar

Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah. Hasil pengujian hipotesis kedua yang berbunyi jika  $H_1$  diterima maka terdapat pengaruh signifikan sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Sedangkan  $H_0$  diterima maka tidak terdapat pengaruh signifikan sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 7. Uji Korelasi Pearson antara Sikap Inovatif Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel	n	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
$X_2$ -Y	129	0.780	0.000

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

Hasil korelasi *pearson* sebesar 0.780. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap inovatif kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y). Korelasi antara

sikap inovatif kepala sekolah dengan kinerja guru dengan P *value/sig* yaitu 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

**Tabel 8. Koefisien Variabel Sikap Inovatif Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	B	Sig
(Konstanta)	48.738	
Sikap Inovatif Kepala Sekolah $X_2$	0.297	0.000

*Dependent Variabel:* Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai a = 48.738 dan b = 0.297 sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 48.738 + 0.297 X_2$ . Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah

signifikan dan linear. Nilai sig.  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga sikap inovatif kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Signifikasi
Sikap Inovatif Kepala Sekolah	14,058	1,657	0,000

*Dependent Variabel:* Kinerja Guru (Y)

Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (t hitung) adalah sebesar 14.058 dengan t tabel sebesar 1.657, signifikasi variabel sikap inovatif kepala sekolah terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru sebesar 0.000 atau lebih kecil

dari nilai alpha 0.05. Kesimpulannya nilai t hitung  $> t$  tabel dan signifikasi  $0.000 < 0.05$  artinya variabel sikap inovatif kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 10. Pengaruh Sikap Inovatif Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

R	R Square	Pengaruh (%)	Tafsiran
0.780	0.609	60.90%	Sedang

a. Predictors: (Constant), Sikap Inovatif Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: (Y) Kinerja Guru

Nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0.609 atau 60.90%, artinya besar pengaruh variabel sikap inovatif kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) SDN Kecamatan Bagan Sinembah adalah 60.90% sedangkan sisanya 39.10% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian

ini. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pengaruh sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki tafsiran sedang atau pengaruh yang sedang.

### Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yaitu menguji apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang berbunyi jika  $H_1$  diterima maka terdapat pengaruh

signifikan iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan  $H_0$  diterima maka tidak terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 11. Uji Korelasi Pearson antara Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Sikap Inovatif Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel	n	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
$X_1X_2$ -Y	129	0.519	0.000

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

Hasil korelasi *pearson* sebesar 0.519. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi ( $X_2$ ) dan sikap inovatif kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Korelasi antara iklim organisasi dan sikap

inovatif kepala sekolah dengan kinerja guru dengan *P value/sig* yaitu 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

**Tabel 12. Koefisien Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Sikap Inovatif Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	B	Sig
(Konstanta)	46.596	
Iklim Organisasi $X_1$	0.026	0.000
Sikap Inovatif Kepala Sekolah $X_2$	0.289	

*Dependent Variabel:* Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $a = 46.596$  dan  $b_1 = 0.026$ , serta  $b_2 = 0.289$  sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 46.596 + 0.026 X_1 + 0.289 X_2$ . Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antar variabel tersebut signifikan

dan linear. Nilai sig.  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga iklim organisasi ( $X_1$ ) dan sikap inovatif kepala sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 13. Hasil Uji F**

Variabel	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Signifikansi
Iklim Organisasi	103,284	3,07	0,000

*Dependent Variabel:* Kinerja Guru (Y)

Nilai F hitung  $103.284 >$  nilai F tabel 3.07 dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima  $H_0$  yang berarti bahwa variabel iklim organisasi dan sikap inovatif secara

bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Bagan Sinembah.

**Tabel 14. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Sikap Inovatif Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

R	R Square	Pengaruh (%)	Tafsiran
0.788	0.621	62.10%	Tinggi

---

a. *Predictors: (Constant)*,: Iklim Organisasi dan Sikap Inovatif Kepala Sekolah

b. *Dependent Variable*: Kinerja Guru

---

Nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0.621 atau 62.10%, artinya besar pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan sikap inovatif kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah adalah 62.10% sedangkan sisanya 37.90% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pengaruh iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki tafsiran tinggi atau pengaruh yang tinggi.

### Pembahasan

Iklim organisasi yang tercipta di lingkungan SDN di Kecamatan Bagan Sinembah tergolong tinggi. Data menunjukkan bahwa sebanyak 57% guru memandang bahwa iklim organisasi disekolahnya tergolong tinggi dan sisanya 43% tergolong sangat tinggi. Hasil penelitian di atas didukung oleh Fortunately dkk. (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.

Iklim organisasi yang diciptakan oleh kepala sekolah dapat dirumuskan sebagai usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah guna meningkatkan mutu proses mengajar disekolah. Adanya iklim organisasi yang memiliki suasana menyenangkan, penuh kedamaian, tidak adanya konflik, hubungan antar warga sekolah berjalan baik maka guru akan merasakan adanya dukungan positif dari sekolah dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Janah dkk. (2020) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja seseorang.

Sikap inovatif kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wachidah (2019) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara sikap inovatif terhadap kinerja guru. Alam (2020) juga

menyatakan bahwa sikap inovatif memiliki pengaruh dengan kompetensi pedagogik guru.

Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin organisasinya, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan, peran, dan mutu pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus memiliki sikap inovatif yang baik. Sebagai inovator kepala sekolah harus mampu mencari dan menemukan gagasan baru yang relevan dengan perkembangan zaman dan mempunyai kemampuan untuk mengimplementasikan bagi pengembangan dan kinerja guru.

Iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis 3 dimana dinyatakan bahwa iklim organisasi dan sikap inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah. Nilai R-Square yang besarnya 0,621 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel iklim organisasi dan sikap inovatif terhadap variabel kinerja guru sebesar 62,10% atau termasuk dalam kategori tinggi. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah sebesar 62,10% dan selebihnya 37,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut pengamatan peneliti kedua faktor saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Sekolah yang memiliki iklim organisasi yang kondusif akan mampu mendukung guru untuk bekerja dengan nyaman dan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Kepala sekolah yang berperan sebagai inovator di sekolahnya akan mampu mendorong guru-guru untuk berinovasi dalam kegiatan pembelajaran sehingga suasana lingkungan sekolah menjadi lebih produktif dan mempengaruhi kinerja guru.

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan sikap inovatif kepala

sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah adalah benar. Dengan demikian peningkatan iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu, perlu adanya pembinaan yang baik sehingga proses pendidikan disekolah akan meningkat karena kinerja guru yang semakin baik.

### SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan dari penelitian ini adalah iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Bagan Sinembah. Sikap inovatif kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Bagan Sinembah. Terdapat pengaruh iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 62,10%.

Saran yang dapat diberikan adalah: 1) Sekolah dapat menggunakan hasil penelitian sebagai masukan tentang pentingnya menjaga iklim organisasi di sekolah dan pentingnya memiliki sikap inovatif agar meningkatkan kinerja guru; 2) Kepala sekolah dapat menggunakan hasil penelitian untuk memperbaiki iklim organisasi di sekolahnya dan meningkatkan sikap inovatif yang mempengaruhi kinerja guru. 3) Guru dapat menggunakan hasil penelitian sebagai masukan untuk lebih meningkatkan kinerja yang akan berdampak pada pengembangan dan kemajuan sekolah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. B. (2020). *Pengaruh Sikap Inovatif Guru dan Kedisiplinan Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di Gugus SD Inpres Tala-tala Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Professional. *Jurnal Lantanida*. 4(2), 111-117.
- Fortunately, R., Asmendri dan M. Haviz. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. *Jurnal Al-Fikrah*. 7(2), 87-96.
- Iqbal, M. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan PT. Cendana Tehnika Utama Malang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Janah, R., Z. Akbar dan E. Yetti. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. 4(1), 234-239.
- Robirodia, Z. I. J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Non PNS Madrasah Aliyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 23 (1), 12-25.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Perilaku Karyawan Pada PT. POS Indonesia Rantau Prapat. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. 5(1), 126-139.
- Situmorang, B. (2012). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Kepemimpinan Pembelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Kepala SMP di Medan. *Jurnal Kajian dan Pendidikan Dasar*. 1(2), 26-41.
- Sobirin. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gadjah Mada*. Sangkakala. Yogyakarta.
- Sutarsanah, T. (2011). Pengaruh Iklim Kerja Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Mutu Belajar Siswa. *Jurnal Manajerial*. 10 (19), 92-100.
- Tjandra, E. A., dan S. R. Tjandra. (2013). Hubungan Antara Komponen Kognitif, Komponen Afektif Dan Komponen Prilaku Terhadap Sikap Konsumen Memanfaatkan Teknologi Internet. *Jurnal Manajemen*. 17(1), 42-52.
- Wachidah, N. (2019). Pengaruh Sikap Inovatif, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Education Evaluation Studies (JEES)*. 1(1), 57-63.
- Wahyuningrum, M .M . (2008). Peranan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Di Era Otonomi Sekolah (Suatu



Kajian Manajerial). *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 2 (4), 62-78.

West, M. A. (2010). *Developing Creativity in Organizations*. Kanisius. Yogyakarta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.

Wirawan. (2017). *Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press. Jakarta.