

Muhammad Fadhil Nadhif
Manajemen S1, Universitas Putra Bangsa
Email : muhammadfadhilnadhif19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour*, Kepemimpinan, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Karanggayam. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* yakni sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karanggayam. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour*, Kepemimpinan, dan Karakteristik Individu secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour*, Kepemimpinan, Karakteristik Individu Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior, Leadership, and Individual Characteristics on the Performance of PNS Teachers at SMP Negeri 1 Karanggayam. The sampling technique in this study used a non-probability technique, namely a saturated sample with a total sample of 35 respondents. The population in this study were Civil Servants (PNS) at SMP Negeri 1 Karanggayam. Data collection was carried out through interviews and distributing questionnaires. This type of research is quantitative research. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Organizational Citizenship Behavior, Leadership, and Individual Characteristics partially and simultaneously have a positive and significant effect on Teacher Performance.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Leadership, Individual Characteristics, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan bangsa karena kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh keberhasilannya dalam bidang pendidikan. Pendidikan harus ditingkatkan secara berkelanjutan agar dapat menghasilkan generasi yang berkarakter, cerdas, dan berdaya saing (Inanna, 2018). Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, karena gurulah yang menjadi jembatan dalam penyampaian ilmu pengetahuan dan teknologi bersama dengan penyampaian nilai-nilai positif dalam kehidupan dengan membimbingnya. Upaya peningkatan kualitas pendidikan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja para guru.

Salah satu pendukung hasil kinerja guru yang baik adalah kompetensi guru. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi yang wajib dikuasai oleh guru minimal meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Menurut Khofiatun *et al.*, (2016), dari ke-empat unsur

kompetensi guru, kompetensi pedagogik guru menempati posisi yang paling penting dan vital dalam berlangsungnya pendidikan karena guru memegang peranan dalam proses tersebut, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan yang melibatkan aspek kompetensi guru.

Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia Pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi semakin ketat (Simanora, 2016). Peneliti tertarik untuk meneliti kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanggayam, karena untuk mencapai tujuan organisasi memiliki tantangan apakah dapat mengelola tenaga pendidik yang ada sesuai dengan tujuan visi misi sekolah serta dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ada. Oleh karena itu guru dituntut untuk terus memberikan kinerja yang baik demi menjaga nama baik sekolah.

SMP Negeri 1 Karanggayam merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang ada di Kebumen. Sekolah ini berdiri sejak tahun 1910 yang beralamat di Jl. Penimbun Karanggayam, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Dalam mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja guru, penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan guru sebagai berikut :

Tabel 1. Sasaran Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Karanggayam

No.	Th. Pelajaran	Jumlah Guru	Nilai Rata-Rata
1	2018	37	80,07%
2	2020	38	86,56%
3	2021	35	86,59%

Sumber: Data Primer SMP Negeri 1 Karanggayam

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggayam belum optimal. Permasalahan yang muncul ditemukan pada aspek perencanaan pembelajaran masih ada guru yang tidak membuat sendiri RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) hanya mengcopy paste dari internet, pada aspek pelaksanaan pembelajaran masih ada guru yang kurang memberikan motivasi kepada siswa terkait materi yang akan disampaikan, sementara pada aspek metode pembelajaran masih ada guru yang hanya menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran, sehingga waktu jam pembelajaran habis oleh guru tersebut sementara siswa pasif dan hanya mendengarkan saja penjelasan dari guru. Teknik pembelajaran seperti ini jelas tidak efektif dan menghabiskan waktu pelajaran membuat siswa menjadi pasif dan hanya menerima saja apa yang di sampaikan oleh guru. Pada aspek evaluasi kegiatan pembelajaran masih ada guru yang dalam teknik bertanya dan pengelolaan kelas masih belum efektif.

Setiap guru mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Diharapkan guru mempunyai keinginan atau motivasi internal yang kuat agar memunculkan perilaku yang pro-aktif serta pro-sosial terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitarnya berupa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dasar kepribadian *Organizational Citizenship Behaviour* merefleksikan ciri guru yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Di SMP Negeri 1 Karanggayam masih terdapat perilaku guru yang belum sejalan dengan prinsip kinerja yang telah disepakati bersama di sekolah. Guru masih bekerja dengan kepentingan dirinya sendiri dan tidak mau menolong guru sepekerjaannya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi mengenai tugas, baik mengajar maupun dalam proses mengajar.

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan. Demikian pula di SMP Negeri 1 Karanggayam, peran kepala sekolah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru, kurangnya kesempatan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru untuk berkonsultasi.

Kepribadian guru yang berbeda-beda menjadikan guru mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada guru. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada organisasi. Beberapa karakteristik individu guru di SMP Negeri 1 Karanggayam sangat beragam. Dimulai dari kemampuan yang berbeda-beda, nilai terhadap pekerjaan, sikap dan minatnya terhadap pekerjaan yang diberikan. Namun masih terdapat ada yang melimpahkan wewenang mengajarnya pada Guru Tidak Tetap (GTT) dan terkadang lebih mementingkan pekerjaan sampingan yang lain.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Guru

Supardi (2016) mengemukakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggungjawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Berikut indikator pengukuran kinerja guru menurut Rusman (2014), yaitu; (1) Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran; (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran; (3) Penggunaan metode pembelajaran; (4) Evaluasi dalam kegiatan.

Organizational citizenship behaviour (OCB)

Subawa dan Suwandana (2017) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. Indikator untuk menentukan kinerja guru menurut menurut Suwanda (2017) yaitu; (1) *Altruism*; (2) *Courtesy*; (3) *Sportsmanship*; (4) *Conscientiousness*; (5) *Civic virtue*.

Kepemimpinan

Menurut Wayne dan Miskel (2014), kepemimpinan merupakan Proses pengaruh sosial tatkala seseorang mampu merangsang pertolongan dan dukungan orang-orang lain demi mewujudkan tugas bersama. Indikator untuk menentukan kepemimpinan menurut Rivai (2016) yaitu; (1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik; (2) Kemampuan yang efektivitas; (3) Kepemimpinan yang partisipatif; (4) Kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu; (5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

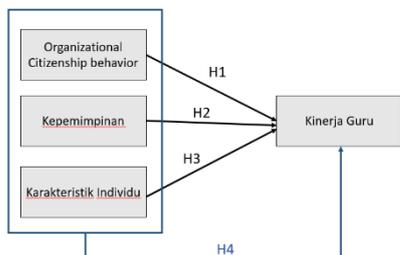
Karakteristik Individu

Rivai (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Indikator untuk

menentukan karakteristik individu menurut Arief (2014) yaitu; (1) *Ability*; (2) *Value*; (3) *Attitude*; (4) *Interest*.

Model Empiris

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu, model empiris dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri 1 Karanggayam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah guru PNS SMP Negeri 1 Karanggayam berjumlah 35 responden. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada guru PNS SMP Negeri 1 Karanggayam menggunakan dengan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga variabel *organizational citizenship behaviour*, kepemimpinan, dan karakteristik individu sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	R Kritis	Keterangan
1.	OCB	0,813	0,60	Reliabel
2.	kepemimpinan	0,849	0,60	Reliabel
3.	karakteristik individu	0,700	0,60	Reliabel
4.	kinerja guru	0,716	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer SMP Negeri 1 Karanggayam

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa uji reliabilitas terhadap 4 instrumen memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang satu dengan yang lain memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1)

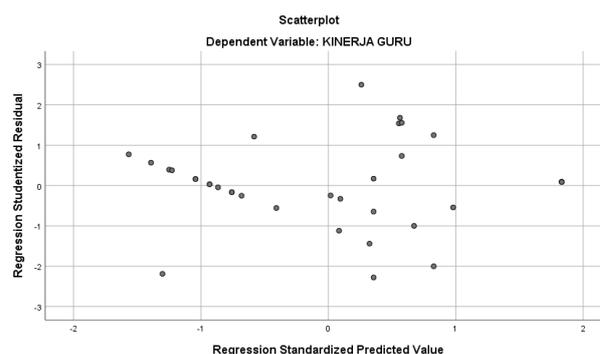
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>organizational citizenship behaviour</i>	0,912	1,096
kepemimpinan	0,963	1,038
karakteristik individu	0,932	1,073

Sumber: Data Primer SMP Negeri 1 Karanggayam

Berdasarkan tabel menunjukkan *collinearity statistic* yang menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel *organizational citizenship behaviour*, kepemimpinan, dan karakteristik individu lebih besar dari 0,1 dan VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

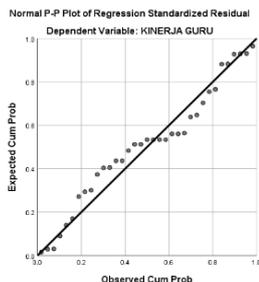


Sumber: data primer yang diolah, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas dapat terlihat bahwa terjadi pola titik-titik yang menyebar dan tidak teratur, menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden.

Uji Normalitas



Sumber: data primer yang diolah, 2023

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24149630
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.114
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji kolmogorov Smirnov dari output SPSS tersebut diketahui nilai signifikansi Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dari kedua alat tersebut diperoleh bahwa keduanya memenuhi syarat dan dinyatakan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,441	2,753		-1,250	0,221
organizational citizenship behaviour	0,248	0,107	0,287	2,323	0,027
kepemimpinan	0,357	0,090	0,478	3,976	0,000
karakteristik individu	0,451	0,159	0,347	2,834	0,008

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut: $Y = -3,441 + 0,248 X_1 + 0,357 X_2 + 0,451 X_3 + e$

Uji Parsial

Organizational citizenship behaviour (OCB)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,323 > t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,027 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,976 > t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,834 > t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,008 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Keterangan	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	68,738	3	22,913	13,554	0,000 ^b
Residual	52,405	31	1,690		
Total	121,143	34			

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,91 dengan tingkat signifikansi < 0,000 dan F_{hitung} sebesar 13,554 > F_{tabel} 2,91 sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour*, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,753 ^a	0,567	0,526	1,300

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,526 sehingga variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh *organizational citizenship behaviour*, kepemimpinan, dan karakteristik individu dalam penelitian ini sebesar 52,6% sedangkan sebesar 47,4% (100% - 52,6%) dijelaskan oleh variabel

lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi, misalnya gaji, dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggayam. Hasil ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa guru di SMP Negeri 1 Karanggayam memiliki perilaku secara sukarela di luar tanggung jawabnya. Aktivitas menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya seperti menggantikan rekan kerja yang tidak masuk dan mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak masuk. Sehingga akan terbentuk guru yang tidak hanya meningkatkan kebutuhannya saja akan tetapi mementingkan juga perkembangan sekolah.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua secara parsial diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggayam. Hasil ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,976 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa penilaian yang positif dari para guru dapat menjadi cerminan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru SMP Negeri 1 Karanggayam. Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam menyusun program sekolah serta kemampuan menggerakkan guru untuk mengoptimalkan sumber daya sekolah yang ada. Kepala sekolah sebagai leader merupakan tugas kepala sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah melalui program yang ada disekolah.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga secara parsial diperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggayam. Hasil ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,834 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik karakteristik individu semakin baik pula kinerja guru dalam bekerja. Karakteristik individu seorang guru dipengaruhi oleh faktor keahlian, keprofesionalan, tingkat pendidikan dan masa kerja. Semakin ahli dan profesional, seorang guru akan bekerja dengan segenap kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan standar kompetensi seorang guru.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Karanggayam. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* yang tinggi menyebabkan tingginya kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggayam.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Karanggayam. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi menyebabkan tingginya kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggayam.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Karanggayam. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang tinggi searah peningkatan kinerja menyebabkan tingginya kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggayam.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour*, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru.

Keterbatasan

1. Penelitian ini dilakukan pada satu instansi saja sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini berlaku secara umum di setiap instansi atau badan organisasi lainnya. Temuan penelitian ini hanya terbatas pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karanggayam yang berjumlah 35 pegawai.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu hanya terbatas pada faktor *organizational citizenship behaviour*, kepemimpinan, dan karakteristik individu.

Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dibahas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi pihak SMP Negeri 1 Karanggayam diharapkan harus lebih meningkatkan *organizational citizenship behaviour* pada kinerja guru dengan cara menyelenggarakan kerja sama antar guru pada masing masing generasi yang berbeda, mengingat masing masing guru memiliki kelemahan dan kelebihan. Terciptanya jalinan interaksi sosial antar sesama guru dan pimpinan akan menciptakan hubungan kerja yang

lebih erat dan harmonis sehingga guru akan merasa nyaman dan sejahtera dalam mengabdikan tugasnya pada sekolah.

2. Diharapkan bagi pihak SMP Negeri 1 Karanggayam diharapkan harus lebih meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru dengan cara kepala sekolah hendaknya dapat lebih menunjukkan perilaku kharisma, yaitu dengan perilaku yang dapat menumbuhkan kebanggaan, mendapat rasa hormat dan mendapatkan kepercayaan dari para bawahannya yang dalam hal ini adalah guru. Hendaknya dalam melaksanakan kegiatan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang memberikan jalan keluar ketika seorang guru mengalami kendala dalam kegiatan belajar mengajar.
3. Diharapkan bagi pihak SMP Negeri 1 Karanggayam diharapkan harus lebih meningkatkan karakteristik individu pada guru dengan cara memahami sikap para guru, salah satunya adalah dengan menyesuaikan antara pekerjaan dengan minat, latar belakang pendidikan, serta keahlian para guru. Selain itu, guru sebaiknya mampu memberikan kondisi yang damai, nyaman dan menyenangkan agar mampu mewujudkan hubungan yang lebih baik antar para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman. 2013. Pengaruh karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.
- Achmad Sobirin. 2019. Budaya Organisasi. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Aditya Hapsari Ayuningtyas, Indi Djastuti. 2017. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
- Afriana, Marmawi R, H. 2016. Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak.
- Aktarina, D. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54.
- Arief Subyantoro. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11 tahun 2014.
- Barnawi dan Muhammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basri, Hasan dan Tatang S. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Betty Indah Rahmawati. 2016. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Universitas Lampung).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Depdiknas RI : Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Depdiknas RI : Jakarta.
- Fauziah, Nur Hanifah. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi.
- Febry Adi Nugroho, Marzuki. 2019. Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik. *Jurnal Harmoni Sosial*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hoy, K.Wayne dan Gecil G.Miskel. 2014. *Administrasi Pendidikan Teori, Riset dan Praktik*. Pustaka Pelajar.
- Inanna. 2018. Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa Yang Bermoral. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. Universitas Negeri Makassar.
- Khofiatun, Akbar, S., & Ramli, M. 2016. Peran Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengemban*.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University PRESS.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rusman. 2014. *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subawa. Suwandana. 2017. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabets.
- Supardi, D. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.