



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU SMPN SEKECAMATAN MUARA BELITI

¹Maryoto, ²Sudarwan Danim, ³Connie

¹Dinas Pendidikan Musi Rawas, ²Universita Bengkulu, ³Universita Bengkulu

e-mail : maryoto_perencanaan@gmail.com

Abstrak - Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi Pedagogik terhadap kinerja guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian adalah 80 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, dimana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Teknik analisis data adalah analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, Uji Determinasi (R^2) dan Uji F. Simpulan penelitian ini 1) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 12,8 atau 12,8%. Dengan kata lain, Budaya Organisasi memiliki kontribusi sebesar 12,8% dalam membentuk tingkat Kinerja Guru. 2) Terdapat pengaruh kompetensi Pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 26,8 atau 26,8% Kompetensi Pedagogik memiliki kontribusi sebesar 26,8% dalam membentuk tingkat Kinerja Gur. 3) Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi Pedagogik terhadap kinerja guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti sebesar 32,2 atau sama dengan 32,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan ketersediaan Kompetensi Pedagogik (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 32,2% Sedangkan sisanya ($100\% - 32,2\% = 67,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

Keyword: budaya organisasi, kompetensi Pedagogik, kinerja guru

Abstract - The purpose of the study was to analyze the effect of organizational culture and pedagogical competence on the performance of SMPN teachers in Muara Beliti sub-district. Associative quantitative research type. The study population was 80 people. The sampling technique was carried out with saturated sampling technique, where the number of samples used in this study was 80 people. Data analysis techniques are simple regression analysis, multiple regression analysis, Determination Test (R^2) and F Test. The conclusion of this study 1) There is an influence of organizational culture on performance of 12.8 or 12.8%. In other words, Organizational Culture has a contribution of 12.8% in shaping the level of Teacher Performance. 2) There is an effect of Pedagogic competence on teacher performance of 26.8 or 26.8% Pedagogic competence has a contribution of 26.8% in shaping the level of Teacher Performance. 3) There is an influence of organizational culture and pedagogical competence on the performance of SMPN teachers in Muara Beliti sub-district by 32.2 or equal to 32.2%. This figure means that the Organizational Culture variable (X_1) and the availability of Pedagogical Competence (X_2) simultaneously (together) affect the Teacher Performance variable (Y) by 32.2% While the rest ($100\% - 32.2\% = 67.8\%$) is influenced by other variables outside of this regression equation or variables not examined.

Keyword: organizational culture, Pedagogical competence, teacher performa



PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3 menetapkan: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hampir semua orang dikenai pendidikan, pendidikan tidak pernah terpisah dengan kehidupan manusia. Anak-anak menerima pendidikan dari orang tuanya dan manakala anak-anak sudah dewasa dan berkeluarga mereka juga akan mendidik anak-anaknya. Begitupula di sekolah mereka dididik oleh guru. Pendidikan yang kompleks dan rumit seharusnya dihadapi, bukanlah tantangan yang dibiarkan begitu saja, tetapi memerlukan pemikiran baik. Persoalan tersebut adalah kinerja guru.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang maksimal merupakan impian bagi semua sekolah. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Pada realitasnya kondisi guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti yang terdiri dari SMP Negeri Muara Beliti, SMP Negeri Air Satan dan SMP Negeri Durian Remuk diperoleh gambaran bahwa kinerja guru yang cenderung belum maksimal yang disebabkan karena setiap guru memiliki kemampuan yang berbeda, seperti kemampuan dalam pembuatan/merancang RPP, dan beberapa guru belum mencapai kompetensi sesuai standar nasional yang ikut UKG, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru rendah. Selain itu, ada ketidakpuasan dari beberapa guru yang berujung pada munculnya mempunyai semangat kerja yang rendah. Didukung oleh data hasil pra penelitian yang berdasarkan sumber hasil rekapitulasi sekolah menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja guru pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Penilaian Kinerja Guru

No	Hasil Penilaian	Rata-Rata
1	Membuat program tahunan dan program semester	70,56%
2	Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran untuk satu semester	80,75%
3	Memberikan evaluasi dan penilaian setiap proses pembelajaran	65,25%
4	Memberikan tugas kepada peserta didik baik terstruktur maupun tidak terstruktur kepada peserta didik	50,45%

Berdasarkan tabel 1 dapat dideskripsikan bahwa SMPN Sekecamatan Muara Beliti memiliki nilai rata-rata penilaian kinerja guru tertinggi sebesar 0,29%, artinya menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti 80,75% dari nilai yang seharusnya tertinggi 100 % menunjukkan masih perlu ditingkatkan hasil kinerjanya.

Menurun dan naiknya kinerja guru bisa disebabkan beberapa faktor seperti yang diungkapkan Quible (Riswan, 2014) terkait faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor pertama yang diduga mendukung pencapaian kinerja guru yang optimal adalah budaya organisasi. Penjelasan menurut Gibson dalam (Sutanto, 2018), pegawai (guru) adalah sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya budaya organisasi.



Budaya organisasi mempengaruhi aktivitas kinerja pegawai/guru di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan semangat tumbuh untuk sukses mencapai tujuan organisasi. Menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat berinteraksi dengan individu yang lain, saling menolong, saling mendukung satu sama lain, dan selalu giat untuk berprestasi. Apabila dalam sebuah organisasi tidak mampu menciptakan budaya yang positif, maka akan berdampak negatif pada keberlangsungan organisasi itu sendiri. Organisasi sekolah memiliki budayanya sendiri, yang khas dan unik yang membedakannya dengan organisasi/organisasi yang lain.

SMPN Sekecamatan Muara Beliti baik artinya sekolah telah menciptakan organisasi budaya yang positif, ada relevansinya dengan produktivitas dunia pendidikan. Semua guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti membaca do'a khusus pembuka mata pelajaran dan do'a penutup bersama siswa. Namun kadang ada beberapa guru yang tidak melaksanakannya do'a pembuka disebabkan karena terlambat masuk atau halangan lain, maka pada akhirnya akan mengalami penurunan kinerja. Maka dari itu budaya organisasi sangat penting bagi pembentukan perilaku guru dalam meningkatkan kinerja.

Faktor yang ketiga yang diduga mendukung pencapaian kinerja guru yang optimal adalah kompetensi. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja itu sangat erat. Relevansinya ada, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru pun dapat berpengaruh terhadap proses pengelolaan pendidikan yang kemudian akan berdampak pada hasil prestasi yang dicapai peserta didik. setiap kompetensi guru akan memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Perbedaan kompetensi tersebut menyebabkan perbedaan kinerja pada setiap guru, maka kompetensi menjadi tolak ukur kemampuan guru dalam melaksanakan tugas Pedagogiknya sebagai guru, tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai yang diharapkan (Uno, 2018).

Kompetensi pedagogik guru harus menghadapi tuntutan-tuntutan pembelajaran yang demokratis karena mampu merefleksikan suatu kebutuhan yang semakin kompleks yang berasal dari siswa. Kemampuan guru tidak sekedar menguasai pelajaran semata tetapi juga kemampuan lainnya yang bersifat psikis, strategis dan produktif dan mampu memotivasi siswa untuk belajar. Tuntutan demikian ini hanya bisa dijawab oleh guru yang memiliki kompetensi khususnya kompetensi pedagogik. Pada kenyataannya kompetensi Pedagogik guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti baik, tetapi kinerjanya masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat dikaji suatu permasalahan melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti"

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang guru yang tergabung dalam SMPN Sekecamatan Muara Beliti. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, dimana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, Uji Determinasi (R^2) dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi di dalam organisasi tersebut. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terbagi menjadi tiga level, yaitu



artefak, nilai yang diungkapkan, dan asumsi dasar. Artefak merupakan elemen yang dapat dilihat secara fisik seperti struktur organisasi dan kebijakan, sementara nilai yang diungkapkan mencakup apa yang dianggap penting oleh organisasi, dan asumsi dasar adalah keyakinan yang tidak terlihat namun mendasari perilaku anggota organisasi (Schein, 2020).

Di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, budaya organisasi dapat dilihat dari cara guru berinteraksi satu sama lain, serta hubungan mereka dengan siswa dan orang tua. Budaya yang positif, seperti saling menghargai dan kolaborasi, dapat meningkatkan kinerja guru. Sebuah studi oleh Hofstede (2021) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang mendukung kolaborasi dan inovasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa (Hofstede, 2021).

Pada uji hipotesis berdasarkan analisis data, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi sebesar 3,845 sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan nilai t_{tabel} dalam lampiran sebesar 1,992. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, dimana terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Sedangkan Nilai RSquare untuk Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar 12,8 atau 12,8%. Dengan kata lain, Budaya Organisasi memiliki kontribusi sebesar 12,8% dalam membentuk tingkat Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi memang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, namun pengaruhnya tidak terlalu besar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hofstede (1980), budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya yang kuat dapat meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, jika budaya organisasi menekankan kolaborasi dan inovasi, maka guru-guru akan lebih termotivasi untuk bekerja sama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh Goh dan Siong (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Goh dan Siong, 2019).

Selanjutnya, penting untuk memahami bahwa budaya organisasi tidak statis. Ia dapat berubah seiring waktu, terutama jika ada perubahan dalam kepemimpinan atau kebijakan pendidikan. Sebuah studi oleh Kotter dan Heskett (1992) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan budaya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dalam konteks SMP Negeri, perubahan budaya dapat terjadi melalui pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, yang dapat membantu mereka untuk lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan metode pengajaran.

Data dari Badan Pusat Statistik (2021) menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk rendahnya kinerja guru. Oleh karena itu, memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti sangatlah penting. Dengan menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran dan pengembangan profesional, diharapkan kinerja guru dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu daerah. Menurut Rukmini (2018), kinerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kemampuan mengajar, pengelolaan kelas, dan interaksi dengan siswa. Di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya tersebut dapat memengaruhi kinerja guru secara keseluruhan (Rukmini, 2018).

Statistik dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020) menunjukkan bahwa terdapat peningkatan signifikan dalam kinerja guru di daerah yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan positif. Misalnya, sekolah-sekolah yang menerapkan prinsip kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik dalam penilaian kinerja guru. Dalam konteks ini,



SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti dapat menjadi contoh bagaimana budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Selain itu, penelitian oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001) menunjukkan bahwa kepercayaan di antara guru dan antara guru dengan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang mengedepankan kepercayaan dan komunikasi terbuka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga guru merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Dalam SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, jika budaya organisasi mendukung kolaborasi dan saling menghargai, maka kinerja guru diharapkan akan meningkat.

2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pendidik untuk mengelola proses pembelajaran. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi pedagogik terdiri dari pengetahuan tentang karakteristik siswa, penguasaan materi pembelajaran, serta kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Sebuah studi yang dilakukan oleh Sari (2021) menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan teori konstruktivisme yang menyatakan bahwa pembelajaran yang efektif terjadi ketika guru mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa (Sari, 2021).

Dalam konteks SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, kompetensi pedagogik guru dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kemampuan dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan penggunaan media pembelajaran yang inovatif. Data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan bahwa 75% guru di wilayah tersebut telah mengikuti pelatihan kompetensi pedagogik, tetapi masih ada tantangan dalam penerapannya di kelas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Contoh kasus yang relevan adalah ketika seorang guru di SMP Negeri 1 Muara Beliti menerapkan metode pembelajaran berbasis proyek. Dengan melibatkan siswa dalam proyek nyata, guru tersebut berhasil meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Menurut hasil observasi, siswa lebih aktif bertanya dan berkolaborasi dalam kelompok, yang menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Hidayah, 2020).

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Kompetensi Pedagogik sebesar 2,882 sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan nilai t_{tabel} dalam lampiran sebesar 1,992. Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, dimana terdapat terdapat pengaruh antara Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru. Untuk melihat besarnya pengaruh Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru dilihat dari nilai $RSquare$. Nilai $RSquare$ untuk Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar 26,8 atau 26,8%.. Dengan kata lain, Kompetensi Pedagogik memiliki kontribusi sebesar 26,8% dalam membentuk tingkat Kinerja Guru.

Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru, diperlukan berbagai upaya yang terencana dan berkelanjutan. Salah satu langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan dan workshop secara rutin. Pelatihan yang terstruktur dapat membantu guru untuk memahami dan menerapkan kompetensi pedagogik dengan lebih baik. Di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, pelatihan ini dapat melibatkan narasumber dari universitas atau lembaga pendidikan terkemuka.



Selain itu, penting juga untuk menciptakan komunitas belajar di antara para guru. Melalui diskusi dan kolaborasi, guru dapat saling berbagi pengalaman dan strategi pembelajaran yang efektif. Penelitian oleh Dewi (2020) menunjukkan bahwa komunitas belajar dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik mereka. Di Kecamatan Muara Beliti, pembentukan kelompok kerja guru yang fokus pada pengembangan kompetensi pedagogik dapat menjadi salah satu solusi (Dewi, 2020).

Penggunaan teknologi informasi juga dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik. Dengan memanfaatkan platform pembelajaran online, guru dapat mengakses berbagai sumber belajar dan mengikuti kursus yang relevan dengan bidang mereka. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penggunaan teknologi dalam pembelajaran telah terbukti meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran (Kemendikbud, 2021).

Namun, tantangan dalam penerapan upaya peningkatan kompetensi pedagogik juga perlu diperhatikan. Beberapa guru mungkin mengalami kesulitan dalam mengadaptasi metode baru yang diajarkan dalam pelatihan. Oleh karena itu, dukungan yang berkelanjutan dari kepala sekolah dan pengawas pendidikan sangat diperlukan. Penelitian oleh Rahman (2022) menunjukkan bahwa dukungan manajerial yang kuat dapat meningkatkan efektivitas pelatihan yang diikuti oleh guru (Rahman, 2022).

Dengan demikian, upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti harus dilakukan secara holistik, melibatkan berbagai pihak, dan memperhatikan kebutuhan serta tantangan yang dihadapi oleh guru. Ini akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogik secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas

Kinerja guru adalah ukuran dari seberapa baik guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan. Menurut Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020), kinerja guru dapat diukur dari beberapa indikator, seperti kemampuan mengajar, pengelolaan kelas, dan pencapaian hasil belajar siswa. Kinerja yang baik dari seorang guru akan berdampak positif terhadap pencapaian akademik siswa.

Penelitian oleh Hattie (2009) menunjukkan bahwa kualitas pengajaran guru merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi kinerja guru secara berkala. Di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, evaluasi kinerja guru dilakukan melalui observasi kelas dan penilaian dari rekan sejawat. Hal ini bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Statistik dari Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan bahwa hanya 50% guru di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti yang mencapai kinerja yang baik berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai intervensi, termasuk penguatan budaya organisasi dan peningkatan kompetensi pedagogik.

Selain itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, seperti dukungan dari manajemen sekolah dan keterlibatan orang tua siswa. Penelitian oleh Epstein dan Sheldon (2002) menunjukkan bahwa kolaborasi antara sekolah dan orang tua dapat meningkatkan kinerja siswa. Oleh karena itu, menciptakan kemitraan yang baik antara sekolah dan orang tua siswa juga merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kinerja guru merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini akan mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, serta hubungan antara budaya organisasi, kompetensi pedagogik, dan kinerja guru.



Dari persamaan regresi diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 14,320 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) dan ketersediaan Kompetensi Pedagogik (X_2) dianggap konstan maka nilai Y adalah 14,320. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,603 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat Budaya Organisasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Guru akan naik sebesar 0,603. Nilai koefisien regresi variabel ketersediaan Kompetensi Pedagogik (X_2) sebesar 0,238 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Kompetensi Pedagogik naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Guru akan naik sebesar 0,238.

Kompetensi guru sebagai tugas utamanya menjalankan dan melaksanakan kegiatan yang ada hubungannya dengan implementasi kompetensi guru, dalam hal ini adalah profesional kinerja yang positif. Namun, banyak hal yang menjadi tantangan dan hambatan tumbuh dan perkembangan Kinerja Guru yang juga dapat mempengaruhi seluruh kompetensi dan kinerja guru itu sendiri. Pengaruh tersebut datangnya dari kegiatan guru melaksanakan tugasnya, yakni adanya pengaruh yang kuat dari Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogik.

Hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi pedagogik sangat kompleks dan saling mempengaruhi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pengembangan kompetensi pedagogik guru. Menurut penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2000), budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengembangkan keterampilan mengajar mereka.

Sebagai contoh, sekolah yang memiliki budaya kolaboratif mendorong guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam pengajaran. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru secara keseluruhan. Penelitian oleh Vescio, Ross, dan Adams (2008) menunjukkan bahwa kolaborasi antar guru dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang praktik pengajaran yang efektif. Di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti, penting untuk menilai sejauh mana budaya organisasi yang ada dapat mendukung pengembangan kompetensi pedagogik. Program pengembangan profesional yang melibatkan kolaborasi antar guru dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kompetensi pedagogik. Data dari survei menunjukkan bahwa 70% guru merasa bahwa program pelatihan yang ada belum cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan mengajar mereka.

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi juga dapat mendorong guru untuk mencoba metode pengajaran baru. Penelitian oleh Fullan (2016) menunjukkan bahwa inovasi dalam pengajaran dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan hasil belajar. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan inovasi dalam pengajaran.

Dengan demikian, hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi pedagogik sangat penting untuk dipahami dalam konteks peningkatan kinerja guru. Penelitian ini akan mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana kedua faktor ini saling mempengaruhi di SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Penyusunan anggaran yang ada di SMP IT PGRI Lubuklinggau telah berjalan dengan baik walaupun Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti sebesar 12,8 atau 12,8%. Dengan kata lain, Budaya Organisasi memiliki kontribusi sebesar 12,8% dalam membentuk tingkat Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi memang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Selain itu berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi sebesar 3,845 lebih besar dari nilai t_{tabel}



sebesar 1,992. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.

2. Terdapat pengaruh kompetensi Pedagogik terhadap kinerja guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti sebesar 26,8 atau 26,8%.. Dengan kata lain, kompetensi pedagogik memiliki kontribusi sebesar 12,8% dalam membentuk tingkat Kinerja Guru. Dengan kata lain, Kompetensi Pedagogik memiliki kontribusi sebesar 26,8% dalam membentuk tingkat Kinerja Guru. Selain itu berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Kompetensi Pedagogik sebesar 2,882 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi Pedagogik terhadap kinerja guru SMPN Sekecamatan Muara Beliti sebesar 32,2 atau sama dengan 32,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan ketersediaan Kompetensi Pedagogik (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 32,2% Sedangkan sisanya ($100\% - 32,2\% = 67,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan nilai Signifikansi (Sig) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain ada pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogik secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, berikut dikemukakan beberapa saran yang perlu diperhatikan

:

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi
 - a. Kepala sekolah agar membangun budaya organisasi secara terus menerus yang dapat menjadi ciri sekolah dan menjadi kebanggaan bagi seluruh warga sekolah
 - b. Budaya organisasi dikembangkan sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman, dipelihara dan dievaluasi terus menerus
2. Untuk memperbaiki kompetensi pedagogic
 - a. Guru disarankan mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik siswa untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya siswa.
 - b. Guru disarankan menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan memotivasi mereka untuk belajar.
3. Untuk meningkatkan kompetensi guru
 - a. Membangun program mentoring untuk guru pemula dan mereka yang ingin mengembangkan keterampilan lebih lanjut. Ini dapat berupa pendampingan dari guru yang lebih berpengalaman atau pelatihan spesifik.
 - b. Mengajak guru untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan di sekolah, agar mereka merasa lebih terlibat dan memiliki pengaruh terhadap kebijakan pendidikan yang diterapkan



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah (2018). Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Manajemen*, 5 (1), 1-30.
- Alfiah. (2019). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Amirudin. (2018). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Palu. Magama (Anggota IKAPI)
- Bangun. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bakti, D. W. (2021). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Pola Mutasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(1), 41-50.
- Danasasmita. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*.
- Dewi, R. (2020). Pengaruh Komunitas Belajar terhadap Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Pendidikan*, 12(3), 45-56.
- Denilson.(2020). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill, page 165.
- DirjenGTK. (2023). *Model Kompetensi Guru*, 1–14.
- Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Flavia. (2017). *The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)*. *Jurnal SDM*, 2 (2), 152-163.
- Grace. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, *Job satisfaction* Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar
- Goh, S. C., & Siong, H. C. (2019). The influence of organizational culture on knowledge management practices: A study of the Malaysian public sector. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 1-23.
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayah, N. (2020). Metode Pembelajaran Berbasis Proyek dalam Meningkatkan Keterlibatan Siswa. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 8(1), 78-89.
- Hofstede, G. (2019). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Sage Publications.
- Ilyas dan Abdullah. (2016). *The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intelligence, and Job satisfaction on Performance*. *Jurnal Manajemen*
- Kasnadi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs SWASTA Di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Manajemen*
- Mangkunegara, Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2019). *Menjadi Kepala Sekolah Pedagogik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, F. (2022). Pengaruh Dukungan Manajerial terhadap Efektivitas Pelatihan Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 99-110.
- Riswan. (2014). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* , 4(1), 380 - 391.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press.
- Rukmini, D. (2018). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 3(1), 45-56.
- Sari, D. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru dan Implikasinya terhadap Pembelajaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13(2), 34-45.



- Saluy. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMK SANDIKTA Pondok Melati Bekasi). *Jurnal Manajemen*
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sinambela, Litjan. 2014. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Surniti. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Sutanto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* , 1(01), 59 -78
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* , 2(2), 121 - 130 .
- Syafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan.(2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusa: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.