



Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogis Guru

Mailizar*, Maya Nurfitriyanti
Universitas Indraprasta PGRI
* E-mail: mamailizar92@gmail.com

Abstract

Teacher performance has a crucial role in achieving national education targets and determining the overall level of education quality, because they are directly involved in the learning and teaching process. In particular, this study aims to identify the direct influence of organizational culture and pedagogical competence on teacher performance; direct influence of organizational culture on pedagogical competence; and the indirect influence of organizational culture on teacher performance through pedagogical competence. Meanwhile, in general, the research aims to find strategies and ways to improve teacher performance through organizational culture and pedagogical competence. The research was conducted using a quantitative method with path analysis. The affordable population in this study is 247 teachers of B accredited Private Vocational Schools in Depok City with a sample size of 153 teachers. The results showed that there was a positive and significant direct influence: 1) organizational culture on teacher performance ($\beta_{y1}=0.200$; $\alpha<0,01$); 2) pedagogical competence on teacher performance ($\beta_{y2}=0.344$; $\alpha<0,01$); 3) organizational culture towards pedagogical competence ($\beta_{21}=0.282$; $\alpha<0,05$). The pedagogical competency variable does not function effectively as a mediator of the influence of organizational culture on teacher performance

Keywords: Teacher Performance; Organizational Culture; Pedagogical Competence

Abstrak

Kinerja guru memiliki peranan krusial dalam mencapai target pendidikan nasional dan menentukan tingkat kualitas pendidikan secara menyeluruh, karena mereka secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran dan pengajaran. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung budaya organisasi dan kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru; pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogis; serta pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi pedagogis. Sementara secara umum, penelitian bertujuan untuk menemukan strategi dan cara meningkatkan kinerja guru melalui budaya organisasi dan kompetensi pedagogis. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 247 guru SMK Swasta terakreditasi B di Kota Depok dengan ukuran sampel 153 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan: 1) budaya organisasi terhadap kinerja guru ($\beta_{y1}=0,200$; $\alpha<0,01$); 2) kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru ($\beta_{y2}=0,344$; $\alpha<0,01$); 3) budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogis ($\beta_{21}=0,282$; $\alpha<0,05$). Variabel kompetensi pedagogis tidak berfungsi secara efektif sebagai mediator pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kinerja Guru; Budaya Organisasi; Kompetensi Pedagogis

PENDAHULUAN

Meningkatnya standar pendidikan di sebuah negara yang ingin menjadi lebih baik adalah suatu kebutuhan yang tidak bisa diabaikan, karena diakui bahwa mutu pendidikan adalah faktor kunci dalam menentukan perkembangan suatu bangsa. Faktor paling penting dalam meningkatkan standar pendidikan adalah kemampuan dan profesionalisme guru. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa kemajuan suatu negara sangat tergantung pada kualitas para pendidiknya. Meningkatkan standar pendidikan adalah tujuan utama dalam mengembangkan sistem pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia secara menyeluruh.

Pemerintah, sebagai otoritas tertinggi dalam bidang pendidikan, memiliki tanggung jawab dalam merancang dan memperbaiki regulasi yang terkait. Saat ini, pemerintah secara aktif berupaya untuk memperbaiki dan menyempurnakan aturan-aturan dalam sistem pendidikan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang ada. Langkah ini dilakukan sebagai bentuk nyata dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh dengan meningkatkan efisiensi kerja para pelaku pendidikan, khususnya para guru.

Peran guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dan strategis dalam sistem pendidikan. Kinerja guru memiliki peranan krusial dalam mencapai target pendidikan nasional dan menentukan tingkat kualitas pendidikan secara menyeluruh, karena mereka secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran dan pengajaran. Mereka adalah aktor utama dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, diperlukan program-program yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan berbagai aspek pendidikan dan pembelajaran. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, pentingnya kehadiran guru yang memiliki kompetensi yang baik sangat ditekankan, sementara kepala sekolah juga diharapkan untuk memberdayakan guru, termasuk mereka yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Kinerja para guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) perlu ditingkatkan mengingat bahwa pendidikan kejuruan memiliki tujuan khusus. Tujuan tersebut mencakup menciptakan alumni yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan industri, mempersiapkan lulusan dengan kemampuan vokasi di berbagai program keahlian teknik, menciptakan produk pelatihan dan program inovatif, menjadi sumber informasi dan penyebaran pengetahuan di bidang teknologi dan kejuruan, serta melahirkan pendidik atau pelatih yang memiliki semangat kewirausahaan di bidang teknologi kejuruan.

Pada sisi yang lain, posisi guru produktif SMK sangat strategis dalam menyiapkan kualitas lulusan yang bisa diterima di dunia kerja. Ketersediaan guru yang produktif dan memiliki kompetensi yang baik akan berkontribusi secara bersama-sama untuk mencapai standar mutu pendidikan SMK yang tinggi secara sinergis. Data Pusat Penelitian Kebijakan Kemendikbudristek tahun 2020 menunjukkan bahwa kualifikasi akademik guru SMK telah mencapai target yang ditetapkan (> 95% guru memiliki kualifikasi akademik D4/S1). Namun demikian, persentase guru SMK yang sudah bersertifikat menunjukkan angka rata-rata yang belum optimal yaitu 48,33% guru SMK negeri dan baru 28% untuk guru SMK swasta.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja guru SMK perlu dioptimalkan untuk menghasilkan lulusan yang bermutu dan terserap dalam dunia kerja. Dalam suatu lembaga pendidikan seperti sekolah, kinerja guru memegang peranan penting dalam kemajuan suatu organisasi pendidikan. Kualitas sebuah lembaga pendidikan dapat diukur dari pencapaian kinerja guru atau staf pengajar yang bertugas di dalamnya, yang pada akhirnya menciptakan lembaga atau organisasi yang berkualitas dan berkelanjutan.

Faktanya, masih banyak guru yang tidak membekali dirinya dengan ilmu keguruan yang memadai, disebabkan rendahnya kesadaran sebagai seorang guru yang dimilikinya. Sebagai contoh yang telah terjadi adalah pada saat melaksanakan kegiatan, guru tidak menyampaikan metode secara tepat terhadap materi dan kurangnya keterampilan menggunakan waktu selang dengan tepat. Selain itu, banyak guru yang mementingkan urusan pribadi daripada urusan pekerjaan (Hasbi, 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner terhadap 31 orang guru diperoleh bahwa tingkat kinerja Guru SMK swasta di kota Depok diperoleh informasi bahwa:

1. Terdapat 31,45% guru yang bermasalah dalam menyusun perencanaan dan persiapan pembelajaran.
2. Terdapat 30,65% guru yang bermasalah dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Terdapat 30,64% guru yang bermasalah dalam melaksanakan penilaian dan evaluasi.
4. Terdapat 26,61% guru yang bermasalah dalam melaksanakan hubungan antarpribadi.

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja guru. Diantaranya yaitu budaya kerja dan kompetensi pedagogic guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Effendhi (2018) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati" menyimpulkan bahwa kompetensi

guru, efikasi diri guru, dan Pengaruh kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian dari Febriantina, dkk (2018) dengan judul “The Influence of Organizational Culture on Teacher Performance” Menunjukkan adanya korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja guru, dengan nilai uji t sebesar 6,81 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,70.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang penting pada kinerja guru. Budaya organisasi mencakup value bersama yang mengikat anggota organisasi dan mempengaruhi keputusan dan reaksi organisasi. Budaya yang kuat menciptakan identitas dan keterkaitan yang memudahkan pemecahan masalah internal dan eksternal serta berdampak positif pada kinerja guru. Akhirnya, kemampuan pedagogis menjadi aspek krusial dalam kinerja seorang guru, mencakup keahlian dalam memahami serta mengelola proses belajar-mengajar 6 peserta didik agar mereka dapat mengembangkan potensinya. Hubungan langsung antara kompetensi pedagogis dan kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat signifikan.

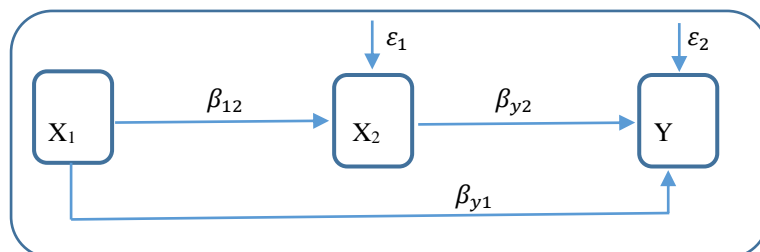
Dari gambaran masalah yang telah disajikan, peneliti akan menjalankan studi dengan judul yang menyatakan: “Peningkatan Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogis.” Diharapkan dengan adanya penelitian ini, menjadi informasi dan pengetahuan serta wawasan mengenai aspek- aspek kinerja guru, budaya organisasi, dan kemampuan pedagogis. Selain itu penelitian ini sebagai masukan dalam merencanakan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah dan mutu lulusan jenjang SMK melalui peningkatan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Swasta di Kota Depok yang terdiri dari 11 Kecamatan yaitu Kec. Sawangan, Kec. Pancoran Mas, Kec. Sukmajaya, Kec. Cimanggis, Kec. Beji, Kec. Limo, Kec. Cipayang, Kec. Cilodong, Kec. Cinere, Kec. Tapos, dan Kec. Bojongsari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kombinasi antara metode kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan ekstensi dari analisis regresi berganda, yang membedakannya terletak pada kemampuan analisis jalur yang independen terhadap prosedur statistik dalam mengidentifikasi hubungan sebab akibat, sementara regresi linier digunakan untuk menganalisis kausalitas antara variabel yang diteliti (Setyaningsih, 2023:3).

Proses analisis dimulai dengan mengevaluasi korelasi dan regresi linier antara setiap pasang variabel. Koefisien jalur dihitung menggunakan koefisien korelasi product moment antara setiap dua variabel penelitian. Sebelum melakukan analisis kausal, ada syarat yang harus dipenuhi, yaitu adanya hubungan linear antara setiap dua variabel dalam hubungan kausal tersebut. Keterhubungan antara setiap dua variabel diuji untuk menentukan linearitasnya dan signifikansi koefisien regresi.

Supardi (2013) “analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z ”. Analisis jalur atau model jalur digunakan untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Koneksi antara variabel bebas dan variabel terikat bisa bersifat langsung atau tidak langsung, sesuai dengan formulasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan pertimbangan teoritis. Adapun desain atau model penelitian *path modelling* yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan : X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi Pedagogis
 Y = Kinerja Guru

Teknik sampling pada penelitian ini yaitu *multistage random sampling*. Jumlah populasi terjangkau sebanyak 248 guru. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 153 guru yang dihitung menggunakan rumus taro Yamane dengan nilai presisi sebesar 5%.

Instrumen yang digunakan pada variabel budaya organisasi dan kinerja guru yaitu instrument non tes dengan menggunakan skala likert. Instrumen kinerja guru sebanyak 35 butir valid dengan indicator 1) hasil kerja menyusun perencanaan dan persiapan pembelajaran, 2) hasil kerja melaksanakan pembelajaran, 3) hasil kerja melaksanakan penilaian dan evaluasi, dan 4) hasil kerja melaksanakan hubungan antarpribadi. Untuk instrument budaya organisasi sebanyak 36 butir valid dengan indicator 1) pola perilaku, 2) nilai-nilai, 3) norma-norma, 4) hubungan manusia dan, 5) kualitas. Sedangkan untuk instrument kompetensi pedagogis merupakan penilaian kepala sekolah mengenai kemampuan guru dalam bersikap, menerapkan keterampilan, dan memanfaatkan pengetahuan untuk mengelola pembelajaran terkait dengan pelaksanaan pendidikan interaktif sebanyak 38 butir valid dengan indicator 1) kemampuan, 2) sikap, 3) keterampilan, 4) pengetahuan, dan 5) pelaksanaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis hipotesis dilakukan deskriptif data pada ketiga variabel. Hasil perhitungan deskriptif data dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Deskriptif Data Kinerja Guru, Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogis

	Kinerja Guru	Budaya Organisasi	Kompetensi Pedagogis
N	153	153	153
Mean	140,16	146,67	28,14
Median	140,00	148,00	28,00
Modus	136,00	149,00	26,00
Simp Baku	13,23	16,70	5,04
Varians	175,00	288,89	25,45
Nilai Maksimum	108	108	14,00
Nilai Minimum	165	176	38,00

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa skor rata-rata kinerja guru sebesar 140,16 dengan skor median sebesar 140 dan skor modus sebesar 136. Berdasarkan data di atas diketahui bahwa kinerja guru di SMK Swasta kota Depok berkategori cukup baik. Untuk skor rata-rata budaya organisasi sebesar 146,67 dengan skor median sebesar 148 dan skor modus sebesar 149 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi SMK /swasta di kota Depok berkategori baik. Sedangkan skor rata-rata kompetensi guru sebesar 28,14 dengan skor median sebesar 28 dan skor modus sebesar 26. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui kompetensi pedagogis guru SMK swasta kota Depok berkategori cukup baik.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No	Galat Baku Taksiran	N	Sig.	α	Hipotesis	Kesimpulan
1	Variabel Y atas X_1	153	0,200	0,05	H_0 diterima H_1 ditolak	Data berdistribusi normal
2	Variabel Y atas X_2	153	0,094	0,05	H_0 diterima H_1 ditolak	Data berdistribusi normal
3	Variabel X_2 atas X_1	153	0,200	0,05	H_0 diterima H_1 ditolak	Data berdistribusi normal

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari ketiga galat baku taksiran lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data pada ketiga variabel berasal dari data yang berdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa data dari ketiga variabel merupakan data yang ajeg.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

No	Varians	Sig test of Homogeneity Variance	α	Hipotesis	Kesimpulan
1	Y atas X_1	0,114	0,05	H_0 diterima H_1 ditolak	Data Homogen

2	Y atas X ₂	0,588	0,05	H ₀ diterima H ₁ ditolak	Data Homogen
3	X ₂ atas X ₁	0,057	0,05	H ₀ diterima H ₁ ditolak	Data Homogen

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari ketiga varians lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data pada ketiga variabel merupakan data homogen.

Tabel 4. Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Linieritas Persamaan Regresi		Nilai P	Kesimpulan
	Fhitung	Ftabel		
Ŷ atas X ₁	1,112	1,47	0,321	Non signifikan, Linier
Ŷ atas X ₂	1,592	1,62	0,058	Non signifikan, Linier
X ₂ atas X ₁	1,316	1,47	0,122	Non signifikan, Linier

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa variabel kinerja guru atas budaya organisasi memiliki nilai P sebesar 0,321. Nilai P variabel kinerja guru atas kompetensi pedagogis sebesar 0,058 dan nilai P kompetensi pedagogis atas budaya organisasi sebesar 0,122. Ketiga nilai P lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variabel tersebut linier sehingga uji hipotesis dapat dilanjutkan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Keputusan
X ₁ terhadap Y	0,169	2,284	1,97	H ₀ ditolak, H ₁ diterima
X ₂ terhadap Y	0,344	4,785	1,97	H ₀ ditolak, H ₁ diterima
X ₁ terhadap X ₂	0,276	3,362	1,97	H ₀ ditolak, H ₁ diterima
X ₁ terhadap Y melalui X ₂	0,095	0,69	1,97	H ₀ di terima, H ₁ ditolak

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,169. Terdapat pengaruh langsung kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,344. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogis dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,276. Namun tidak terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi pedagogis guru.

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa budaya organisasi (X₁) memiliki dampak positif langsung dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini terverifikasi dengan nilai koefisien jalur $\beta_{y1} = 0,169$, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,024 (kurang dari 0,05). Kesimpulan ini dapat diartikan bahwa semakin positif budaya organisasi yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin meningkat kualitas kinerja guru. Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian Febriantina et al. (2018), di mana terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja guru, yang didukung oleh nilai t_{hitung} 6,81 yang melebihi t_{tabel} sebesar 1,70.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola perilaku yang ditunjukkan oleh anggota sekolah termasuk kepala sekolah, guru, dan staf lainnya dapat menciptakan norma perilaku yang diikuti oleh guru-guru. Jika pola perilaku ini mencerminkan dedikasi, profesionalisme, dan komitmen terhadap pendidikan maka akan memotivasi guru untuk menunjukkan kinerja yang baik. Nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh sekolah dan norma-norma yang dipegang dalam budaya organisasi akan memengaruhi bagaimana guru-guru merencanakan, mengajar, menilai, dan berinteraksi. Jika nilai-nilai tersebut mencakup pentingnya inovasi, integritas, dan pembelajaran berkelanjutan, maka ini akan tercermin dalam praktik-praktik guru dalam melaksanakan kerjanya (Miyono & Ghufro, 2022; Hasibuan & Andika, 2023; Supriyatna et al., 2023).

Selanjutnya, hubungan antara anggota sekolah, terutama hubungan antara guru-guru dan staf lainnya, termasuk kepala sekolah dapat memengaruhi suasana kerja dan kolaborasi. Hubungan yang positif dan terbuka akan mendorong pertukaran ide, kerjasama, dan timbal balik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Sementara itu, kualitas lingkungan kerja dan sumber daya yang disediakan oleh sekolah juga dapat memengaruhi efektivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Lingkungan yang mendukung dan sumber daya yang memadai dapat membantu guru-guru untuk melaksanakan pembelajaran dan penilaian dengan lebih baik.

Budaya organisasi yang mendukung perencanaan kolaboratif, pendekatan pembelajaran inovatif, dan penilaian yang adil akan membentuk bagaimana guru-guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran mereka. Sementara itu, budaya organisasi yang mendorong hubungan yang baik antar pribadi antara guru-guru dan juga dengan siswa dan orang tua akan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk pembelajaran yang efektif. Guru-guru yang merasa didukung dan dihargai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Secara keseluruhan, budaya organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk norma-norma, ekspektasi, dan lingkungan kerja di dalam sekolah. Hal ini memengaruhi cara guru dalam

merencanakan, melakukan pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, dan menjalankan hubungan antarpribadi dalam bentuk interaksi. Budaya organisasi yang positif dan mendukung cenderung mendorong kinerja guru yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh kesimpulan adanya pengaruh positif langsung dan signifikan variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kompetensi pedagogis guru (X_2) dengan nilai koefisien jalur $\beta_{21} = 0,200$ (Sig 0,001 < 0,05). Dengan kata lain dapat dimaknai bahwa semakin baik budaya organisasi akan semakin baik kompetensi pedagogis guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pola perilaku, nilai-nilai, norma-norma, hubungan manusia, dan kualitas pada variabel budaya organisasi memiliki dampak langsung pada variabel kompetensi pedagogis guru seperti kemampuan, sikap, keterampilan, pengetahuan, dan pelaksanaan (Lumbanbatu, 2020). Kondisi ini terjadi karena budaya organisasi membentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi bagaimana guru-guru berinteraksi dengan tugas-tugas pembelajaran dan pengajaran. Pola perilaku yang ada dalam budaya organisasi dapat memengaruhi cara guru dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan merespon tuntutan pembelajaran. Pola perilaku yang positif dan mendukung, seperti komitmen terhadap kerja keras dan kerjasama dapat memengaruhi kemampuan dan sikap guru.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi acuan dalam perilaku dan interaksi di lingkungan kerja. Jika nilai-nilai ini mendorong profesionalisme, kolaborasi, dan komitmen terhadap pembelajaran, maka guru-guru akan cenderung mengembangkan sikap dan keterampilan yang sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Budaya organisasi yang mendukung hubungan antara individu dengan dukungan dan komunikasi yang baik akan membentuk interaksi antarpribadi yang positif di antara guru-guru. Hubungan yang baik akan menciptakan lingkungan dimana guru-guru merasa didukung dan terbuka untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Kualitas lingkungan kerja, dukungan yang diberikan, dan sumber daya yang tersedia dapat memengaruhi kemampuan dan kualitas pekerjaan guru. Lingkungan yang mendukung dan memberikan sumber daya yang memadai dapat membantu pengembangan kompetensi pedagogis. Budaya organisasi yang positif dan mendukung akan membentuk lingkungan dimana guru dapat berkembang dalam hal kemampuan, sikap, keterampilan, pengetahuan, dan pelaksanaan dalam konteks pembelajaran.

Dari hasil pengolahan data diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif langsung yang tidak signifikan variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) melalui kompetensi pedagogis (X_2). Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur $\beta_{y21} = 0,095$ dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,69 < 1,97$). Kondisi ini menunjukkan bahwa beberapa faktor budaya organisasi mungkin lebih berkaitan dengan aspek-aspek seperti kerja tim, kerjasama, atau lingkungan kerja secara umum daripada aspek-aspek langsung dari kinerja guru seperti perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian. Akibatnya, pengaruh tidak langsung menjadi tidak begitu kuat. Faktor-faktor budaya seperti pola perilaku, nilai-nilai, norma-norma dapat memiliki dampak yang lebih langsung pada cara-cara guru berinteraksi dalam lingkungan sekolah dan merasakan kerja tim, tetapi pengaruh tidak langsungnya pada kompetensi pedagogis mungkin lebih kompleks dan tidak terlihat secara linier.

Selain itu, faktor-faktor budaya organisasi dapat memengaruhi berbagai aspek di sekolah dan dapat berinteraksi dengan banyak variabel lain yang memengaruhi kinerja guru. Pengaruh tidak langsung melalui kompetensi pedagogis dapat dihalangi oleh interaksi dengan faktor-faktor lain ini. Selanjutnya, pengaruh langsung faktor-faktor budaya organisasi pada motivasi, kualitas kerja, dan hubungan antarpribadi di dalam lingkungan sekolah dapat memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja guru daripada pengaruh tidak langsung melalui kompetensi pedagogis.

Dalam banyak kasus, pengaruh budaya organisasi mungkin lebih terlihat dalam pengaruh langsung pada motivasi, kualitas kerja, dan hubungan di antara guru-guru. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kompetensi pedagogis mungkin lebih kompleks dan lebih sulit untuk diidentifikasi dalam konteks kinerja guru. Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa budaya organisasi tetap memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi pedagogis dan kinerja guru

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, simpulan umum penelitian ini adalah telah ditemukan strategi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melakukan penguatan pada variabel budaya organisasi dan kompetensi pedagogis. Simpulan umum tersebut diperoleh dari hasil identifikasi pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru

2. Terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru sehingga penguatan kompetensi pedagogis dapat meningkatkan kinerja guru
3. Terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogis guru sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan kompetensi pedagogis guru
4. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi pedagogis tidak signifikan. Artinya kompetensi pedagogis tidak efektif sebagai mediator pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan langsung dengan penguatan budaya organisasi

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami tujukan kepada kepala SMK swasta di kota Depok atas izin penelitian yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Effhendi, A., Mindarti, C. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati. *Telaah Manajemen*, Vol. 15(2), 94-103.
- Febriantina, S., Nur Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>
- Hasbi, M. (2022). Kinerja Guru dan Problematikanya. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5 (2), 25-44.
- Hasibuan, H.A., & Andika, R. (2023). The Characteristics of Organizational Culture on Teacher Performance in Schools. doi: 10.55606/icesst.v2i1.270.
- Miyono, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sd. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, doi: 10.24176/jpp.v5i2.7990.
- Setyaningsih, S. (2023). Analisis Data Penelitian Sosial Menggunakan Analisis Jalur, Sem-Pls dan Sitorem. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Supardi, U. (2013). Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi. Jakarta. Supriyono, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogis, Profesional, Dan Motivasi.
- Supriyatna, S., Kadar, I., & Wulandari, D. (2023). Strengthening Organizational Culture, Transformational Leadership, Self-Efficacy, and Achievement Motivation in Increasing Innovation Efforts. doi: 10.58860/ijsh.v2i5.44.