KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN BUDAYA KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU

Sri Minarsih¹, Ipong Dekawati²

¹Universitas Wiralodra, Email: sriminarsih1975@gmail.com

²Universitas Wiralodra, Email: ipongdekawati@unwir.ac.id

Citation : Minarsih, S dan Dekawati, I (2024), Kompetensi Pedagogik dan Budaya Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru, *Edum Journal*, 7 (1), 71 - 90

DOI: <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v7i1.182>

ABSTRAK

Pendidikan yang bagus merupakan pilar utama untuk mengembangkan potensi peserta didik. Pendidikan merupakan investasi modal insani untuk melanjutkan pembangunan pada masa hadapan. Guru memegang posisi dan peranan penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Oleh karenanya, kinerja guru menjadi fokus yang harus dikembangkan. Banyak aspek yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya kompetensi pedagogik dan budaya kerja. Dalam penelitian ini ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan budaya kerja terhadap kinerja guru baik parsial maupun ganda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 42 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Beranjak dari kondisi tersebut, penulis menyarankan: (a) Aspek yang perlu lebih diperhatikan adalah pertama perencanaan harus dapat menjawabantahkan silabus yang merupakan turunan dari kurikulum. Kedua, dalam merencanakan pembelajaran perlu mengantisipasi permasalahan yang mungkin muncul di kemudian hari. Oleh karenanya aspek-aspek yang kemungkinan muncul perlu diinventarisir agar disiapkan perangkatnya pada perencanaan. (b) Nilai yang paling rendah diberikan dari responden pada dimensi kerjasama. Oleh karena itu beranjak dari kondisi tersebut penulis menghimbau agar kepala sekolah (pimpinan TKQ) sebaiknya lebih intens untuk mendorong dan mengondisikan agar semua guru dapat lebih giat bekerjasama saling membantu dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam melaksanakan program kegiatan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Guru, Kompetensi Pedagogik

ABSTRACT

Good education is the main pillar to develop students' potential. Education is an investment in human capital to continue development in the future. Teachers hold an important position and role in realizing quality education. Therefore, teacher performance is the focus that must be developed. Many aspects affect teacher performance, including pedagogic competence and work culture. In this study, we want to find out and analyze the influence of pedagogic competence and work culture on teacher performance, both partial and multiple. The research methods used are descriptive and verifiative methods with a data collection technique using a Likert scale questionnaire, for 42 teachers. The processing of research results uses regression

analysis techniques. The significance test uses the F-test. The results of the study showed that: (1) There was a positive and significant influence of pedagogic competence on teacher performance. (2) There is a positive and significant influence of work culture on teacher performance. (3) There is a positive and significant influence of pedagogic competence and work culture simultaneously on teacher performance. Moving on from these conditions, the author suggests: : (a) Aspects that need more attention are first, planning must be able to manifest the syllabus which is a derivative of the curriculum. Second, in planning learning, it is necessary to anticipate problems that may arise in the future. Therefore, aspects that may arise need to be inventoried so that the device is prepared in planning. (b) The lowest score is given from the respondents in the cooperation dimension. Therefore, starting from this condition, the author urges that school principals (TKQ leaders) should be more intense to encourage and condition so that all teachers can work more actively to cooperate and help each other in carrying out their duties, especially in carrying out activity programs.

Keywords: Work culture, Teacher Performance, Pedagogic competence

A. PENDAHULUAN

Diskusi menyangkut pendidikan di negeri ini seperti tak berujung. Terutama berkaitan dengan kualitas pendidikan. Baik Pemerintah maupun Masyarakat sangat berkeinginan pendidikan yang bermutu. Karena pendidikan yang bagus merupakan pilar utama untuk mengembangkan potensi peserta didik. Pendidikan merupakan investasi modal insani untuk melanjutkan pembangunan pada masa hadapan. Banyak faktor yang mendukung terwujudnya pendidikan yang bermutu. Salah satunya adalah kinerja guru yang baik dalam arti dapat melaksanakan tugas pembelajarannya sesuai kurikulum yang ditetapkan. Seperti yang dijelaskan Sopian (2016) “guru memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsi pendidikan, karena guru merupakan sosok yang krusial dalam membantu peserta didik mencapai kesuksesan”.

Merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I Pasal 1 Ayat 2 menyatakan bahwa: 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. Sebagai pendidik profesional, guru adalah tenaga yang semestinya ahli, mahir, cakap, dan memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta berpendidikan profesi dan berprestasi layak.

Supardi (2014:54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Pekerjaan guru sebagai penentu peningkatan kualitas proses pembelajaran dan dampak yang diharapkan (lulusan). Guru yang berprestasi dapat mengelola pembelajaran secara lebih efektif dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dengan demikian, kinerja guru merupakan faktor penentu di antara berbagai faktor lain yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan lulusan (Ahmadi, 2018:155). Selanjutnya Ahmadi (2018: 155) menjelaskan bahwa indikator kinerja guru dapat diamati dalam tiga kegiatan utama, yaitu merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai pembelajaran. Mengenai standar kerja guru, Suhertian dalam Rusman (2011:55) berpendapat bahwa standar kerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya, apa yang dikerjakan dengan individu siswa, persiapan dan perencanaan pembelajaran, penggunaan bahan ajar, terlibat dalam beragam pengalaman, pembelajaran dan kepemimpinan guru yang aktif.

Pada tataran empiris kinerja guru belum sesuai harapan, sekalipun memang banyak guru yang memiliki kinerja bagus, masih terdapat beberapa kelemahan yang ditemui ketika penulis melaksanakan observasi pra penelitian, hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah serta pengalaman penulis selama menjadi guru lebih dari sepuluh tahun, disinyalir bahwa kewajiban guru tersebut pada tataran empiris belum sepenuhnya terlaksanakan sesuai harapan. Fenomena permasalahan menyangkut kinerja guru yang mengemuka antara lain: (1) Masih terdapat guru yang belum merasa perlu menyusun program semester dan program tahunan, terutama menyangkut pengembangannya masih lemah

dimungkinkan karena terpaku pada program sebelumnya; (2) Masih dijumpai karakteristik personal guru menyangkut penampilan diri dan hubungan antar pribadi belum memperlihatkan sebagai seorang pendidik; (3) Dilihat dari kriteria proses menyangkut bagaimana guru dalam menyajikan materi ajar, hampir sepertiga dari jumlah guru yang ada belum mengembangkan materi ajar.

Kinerja guru merujuk pada kemampuan dan perbuatan guru dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam kegiatan pembelajaran. Evaluasi kinerja guru yang efektif dan optimal membutuhkan kompetensi yang memadai. Namun, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perubahan dalam kinerja guru seperti kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan mengajar. Kemampuan mengajar berkaitan erat dengan kompetensi yang dimiliki guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru harus memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru tidak hanya sebatas pengetahuan tentang tugas profesional seperti cara mengajar dan menilai peserta didik, tetapi juga harus dihayati dan diterapkan secara konsisten. Kompetensi guru harus meliputi unsur kesadaran, motivasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kompetensi yang utuh dan integratif dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya agar dapat memberikan manfaat bagi pelaksanaan pendidikan secara nyata.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab IV Pasal 10 Ayat 1, mengamanatkan bahwa setiap guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang harus dikuasai melalui pendidikan profesi. Namun, tidak cukup hanya dengan memiliki keempat kompetensi tersebut, melainkan guru juga harus terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tersebut secara berkelanjutan. Guru dapat melakukan berbagai upaya, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti berbagai pelatihan dan kegiatan Pendidikan.

Aspek lainnya yang diduga dominan dalam mempengaruhi kinerja guru adalah budaya kerja. Rahmawati, Siraj dan Achruh (2021) menyampaikan budaya sekolah sebagai salah satu yang menentukan kinerja guru merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh warga sekolah. Penerapan budaya kerja yang kondusif di sekolah akan memberikan perasaan yang nyaman karena memiliki patokan nilai dalam bertindak atau melakukan sesuatu, sehingga pelaksanaan tugas tidak dikerjakan secara formalitas.

Budaya kerja juga merupakan alat untuk integrasi internal. Jika peran ini dapat berfungsi dengan baik dan disertai dengan pengembangan strategi yang tepat, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa semua guru, dalam hatinya, beringinan kuat untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Ia juga ingin memberikan hasil atau manfaat yang positif dan terbaik kepada peserta didiknya. Mereka ingin dirinya menjadi guru efektif.

B. KOMPETENSI PEDAGOGIK, BUDAYA KERJA DAN KINERJA GURU

1. Kompetensi Pedagogik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tertulis bahwa kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu) (<https://kbbi.web.id/kompetensi>). Pedagogik artinya bersifat pedagogi; bersifat mendidik (<https://kbbi.web.id/pedagogik>). Menurut Gordon (1988:109), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2004:38) menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu (1) pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, (2) pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu, (3) kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, (4) nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, (5) sikap (*attitude*), yaitu perasaan

senang-tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, dan (6) minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 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. Tugas guru yang begitu besar dan mulia sesuai undang-undang tersebut, perlu didukung oleh kualifikasi akademik yang memadai. Yang dimaksud kualifikasi akademik menurut undang-undang tersebut adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tanggal 4 Mei Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, tertulis bahwa Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Selain guru harus memiliki kualifikasi akademik, guru juga harus memiliki kompetensi yang memenuhi standar. Kompetensi, menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Catler & Ruopp (1993) untuk menjadi profesional seorang guru harus memiliki lima hal. Pertama, guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa. Kedua, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa. Ketiga, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. Keempat, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya harus selalu ada waktu untuk guru untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Kelima, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Sagala (2005:210) mengemukakan guru yang profesional harus memiliki sepuluh kompetensi dasar, yaitu (1) menguasai landasan-landasan pendidikan, (2) menguasai bahan pelajaran, (3) kemampuan mengelola program belajar mengajar, (4) kemampuan mengelola kelas, (5) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) menilai hasil belajar siswa, (7) kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum, (8) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, dan (10) mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.

Adlan (2000:32) mengemukakan dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, kompetensi guru dibagi dalam tiga bagian yaitu: (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengetahuan tentang belajar mengajar, dan tingkah laku individu, (2) Kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya, dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku, seperti membimbing dan menilai.

Sudjana (2009:17) mengemukakan empat kompetensi guru, yaitu (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (2) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (3) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, dan (4) mempunyai keterampilan teknik mengajar.

Suryadi dan Mulyana (2000:21) mengemukakan kompetensi guru bertolak dari analisis tugas-tugas guru baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun administrator di dalam kelas. Kompetensi guru terdiri dari: (1) menguasai bahan pelajaran, (2) mengelola program belajar mengajar (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Depdiknas (2005:9) menyebut

kompetensi ini dengan “kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

Menurut Joni (2000:12), kemampuan merencanakan program belajar mengajar mencakup kemampuan: (1) merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran, (2) merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, (3) merencanakan pengelolaan kelas, (4) merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran; dan (5) merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

Depdiknas (2005:9) mengemukakan kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi (1) mampu mendeskripsikan tujuan, (2) mampu memilih materi, (3) mampu mengorganisir materi, (4) mampu menentukan metode/strategi pembelajaran, (5) mampu menentukan sumber belajar/media/alat peraga pembelajaran, (6) mampu menyusun perangkat penilaian, (7) mampu menentukan teknik penilaian, dan (8) mampu mengalokasikan waktu.

Berdasarkan uraian di atas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

Melaksanakan proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.

Yutmini (2000:13) mengemukakan, persyaratan kemampuan yang harus di miliki guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar meliputi kemampuan: (1) menggunakan metode belajar, media pelajaran, dan bahan latihan yang sesuai dengan tujuan pelajaran, (2) mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan perlengkapan pengajaran, (3) berkomunikasi dengan siswa, (4) mendemonstrasikan berbagai metode mengajar, dan (5) melaksanakan evaluasi proses belajar mengajar.

Hal serupa dikemukakan oleh Harahap (2004:32) yang menyatakan, kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan program mengajar adalah mencakup kemampuan: (1) memotivasi siswa belajar sejak saat membuka sampai menutup pelajaran, (2) mengarahkan tujuan pengajaran, (3) menyajikan bahan pelajaran dengan metode yang relevan dengan tujuan pengajaran, (4) melakukan pemantapan belajar, (5) menggunakan alat-alat bantu pengajaran dengan baik dan benar, (6) melaksanakan layanan bimbingan penyuluhan, (7) memperbaiki program belajar mengajar, dan (8) melaksanakan hasil penilaian belajar.

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar menyangkut pengelolaan pembelajaran, dalam menyampaikan materi pelajaran harus dilakukan secara terencana dan sistematis, sehingga tujuan pengajaran dapat dikuasai oleh siswa secara efektif dan efisien. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar terlihat dalam mengidentifikasi karakteristik dan kemampuan awal siswa, kemudian mendiagnosis, menilai dan merespon setiap perubahan perilaku siswa.

Depdiknas (2005:9) mengemukakan kompetensi melaksanakan proses belajar mengajar meliputi (1) membuka pelajaran, (2) menyajikan materi, (3) menggunakan media dan metode, (4) menggunakan alat peraga, (5) menggunakan bahasa yang komunikatif, (6) memotivasi siswa, (7) mengorganisasi kegiatan, (8) berinteraksi dengan siswa secara komunikatif, (9) menyimpulkan pelajaran, (10) memberikan umpan balik, (11) melaksanakan penilaian, dan (12) menggunakan waktu.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa melaksanakan proses belajar mengajar merupakan sesuatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antara manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses belajar mengajar adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

Menurut Sutisna (2000:212), penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan.

Commite dalam Wirawan (2002:22) menjelaskan, evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan, sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan. Tujuan utama melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan. Dengan demikian, melaksanakan penilaian proses belajar mengajar merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa.

Depdiknas (2005:9) mengemukakan kompetensi penilaian belajar peserta didik, meliputi (1) mampu memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran, (2) mampu memilih soal berdasarkan tingkat pembeda, (3) mampu memperbaiki soal yang tidak valid, (4) mampu memeriksa jawab, (5) mampu mengklasifikasi hasil-hasil penilaian, (6) mampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian, (7) mampu membuat interpretasi kecenderungan hasil penilaian, (8) mampu menentukan korelasi soal berdasarkan hasil penilaian, (9) mampu mengidentifikasi tingkat variasi hasil penilaian, (10) mampu menyimpulkan dari hasil penilaian secara jelas dan logis, (11) mampu menyusun program tindak lanjut hasil penilaian, (12) mengklasifikasi kemampuan siswa, (13) mampu mengidentifikasi kebutuhan tindak lanjut hasil penilaian, (14) mampu melaksanakan tindak lanjut, (15) mampu mengevaluasi hasil tindak lanjut, dan (16) mampu menganalisis hasil evaluasi program tindak lanjut hasil penilaian.

Menurut Kunandar (2010:76), sub kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Pemahaman terhadap peserta didik merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang guru. Sebagaimana diketahui, setiap peserta didik memiliki karakter dan gaya belajar yang berbeda-beda. Sebagian dari peserta didik ada yang mampu menyerap banyak informasi sekaligus, namun ada juga yang hanya mampu menyerap dan memproses info sedikit demi sedikit. Oleh karena itu, supaya peserta didik memiliki kompetensi untuk belajar maka guru sebagai fasilitator harus dapat memahami karakter dan gaya belajar peserta didik. Sementara itu dalam perancangan pembelajaran, guru harus memiliki perencanaan sistem pembelajaran dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Menurut Kunandar (2010:262), “rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan dijabarkan dalam silabus.” Semua aktivitas pembelajaran dari awal sampai akhir telah dapat direncanakan secara strategis, termasuk antisipasi masalah yang kemungkinan dapat timbul dari skenario yang direncanakan. Dengan demikian diharapkan proses pembelajaran dapat berjalan seefisien dan seefektif mungkin.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang dimulai dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Kunandar (2010), yaitu: (1) Pemahaman terhadap peserta didik; (2) Perancangan pembelajaran; (3) Pelaksanaan pembelajaran; (4) Evaluasi hasil belajar; (5) Pengembangan peserta didik.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Secara etimologis, budaya berasal dari bahasa Sanskerta “buddhaya”, sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi”, yang berarti akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budidaya mengandung arti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai culture (Latin- colere) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu

(mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (value), karsa (creativity) dan hasil karya (performance).

Schein (1991:93) mendefinisikan budaya sebagai: "Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh kelompok untuk memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Pola yang berhasil dan dianggap sah cenderung akan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut".

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Triguno, 2011:13). Schein (1991:93) mendefinisikan budaya sebagai: "Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh kelompok untuk memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Pola yang berhasil dan dianggap sah cenderung akan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut". Budaya kerja dapat diartikan sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Nawawi, 2003:65). Budaya kerja menurut Hartanto dan Bas (2009:171) adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Menurut Ndraha (2003:81), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu: (1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. (2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Secara umum, definisi budaya kerja adalah (Kemenpan RI, 2002): "Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani". Secara praktis, dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian (Kemenpan RI, 2002): a. Ada pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya, termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya; b. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. c. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu. d. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan nonsosial.

Berpijak dari uraian-uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan sekolah, maka budaya kerja dalam sekolah menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi sekolah dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Sedangkan manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik, yaitu: meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalannya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha (2003:25) dapat dikategorikan tiga yaitu: (1) Kebiasaan. Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan. (2) Peraturan. Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan. (3) Nilai-nilai. Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja adalah perilaku pada waktu bekerja, yang meliputi dimensi: (1) Kerajinan; (2) Dedikasi; (3) Tanggung jawab; (4) Kecermatan; (5) Keuletan; (6) Kedisiplinan; (7) Mempelajari tugas; (8) Kerjasama (Ndraha, 2003:80).

3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Keberhasilan kinerja juga berkaitan dengan kepuasan seseorang (Simamora, 2002: 423). Menurut Sagala kata “kinerja” berasal dari bahasa Inggris *performance* yang menurut Sagala berarti: “(1). Pekerjaan, perbuatan, (2). Penampilan, pertunjukan. Sedangkan menurut istilah kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku yang diwujudkan untuk menjelaskan deskripsi kerja menentukan kinerja akan memenuhi organisasi yang diinginkan.

Kinerja diartikan oleh Fattah sebagai “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu” (Fattah, 2008:19). Kast dan Rosenzweig (2005:25) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari sukses individu dan kelompok dalam mencapai sasaran-sasaran yang relevan. Sedangkan Hickman (2000:225) mengatakan bahwa

kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Pendapat ini diperkuat oleh Stoner dan Freeman (2004:249) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Menurut Wiyani (2019:3) guru dapat diartikan sebagai orang dewasa yang bekerja sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik di sekolah agar peserta didik dapat menjadi sosok yang berkarater (dimensi afektif), berilmu pengetahuan (dimensi kognitif), serta terampil mengaplikasikan ilmu pengetahuannya (dimensi psikomotorik).

Menurut Fahmi (2017; 176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penilai, dan pengevaluasi peserta didik. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Natawijaya (2000:22) berpendapat bahwa kinerja guru merupakan “seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk bagaimana dia mempersiapkannya”. Berknaan dengan kinerja guru, Johnson sebagaimana diikuti oleh Anwar (2003:52) mengetengahkan tiga aspek kinerja guru, yaitu: (a) *Kemampuan profesional*, yang mencakup: (1) Penguasaan pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dan bahan yang diajarkan tersebut, (2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa. (b) *Kemampuan sosial*, mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. (c) *Kemampuan personal guru*, mencakup: (1) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-urnya, (2) Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogianya dianut oleh seorang guru, (3) Kepribadian, nilai, sikap hidup, penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

Kinerja juga bisa dilihat dari segi hakikatnya seperti dikemukakan Rivai, dkk. (2008:17) “pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.” Guna pengejawantahan hakikat dimaksud Rivai, dkk. (2008:17) mengetengahkan bahwa “faktor-faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan: (1) kebutuhan yang dibuat pekerja; (2) tujuan yang khusus; (3) kemampuan; (4) kompleksitas; (5) komitmen; (6) umpan balik; (7) situasi; (8) pembatasan; (9) perhatian pada setiap kegiatan; (10) usaha; (11) ketekunan; (12) ketaatan; (13) kesediaan untuk berkorban; dan (14) memiliki standar yang jelas.”

Dalam ukuran-ukuran yang bersifat universal kinerja dapat ditinjau dari dimensi-dimensi pekerja yang dikemukakan oleh Drucker (2007:242), kinerja mempunyai lima dimensi, yakni: (1) *Dimensi fisiologis* yaitu manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan keadaan fisiknya, (2) *Dimensi psikologis* yang merupakan ungkapan kepribadiannya karena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang baik, (3) *Dimensi sosial* yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial diantara sesama pegawai, (4) *Dimensi keseimbangan* yaitu keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan.

Dalam manajemen personalia, praktek-praktek penilaian kinerja banyak dilakukan karena berkaitan dengan pencapaian produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja harus berdasarkan pada pandangan sistemik yang mengintegrasikan kepentingan penilaian dengan sapek-aspek lain dalam sistem. Karena itu penilaian ini banyak dilakukan dalam substansi dan teknik yang beragam. Castetter (2001:290-292), mengemukakan beberapa asumsi penilaian kinerja yang memberikan konsekuensi terhadap strategi dan teknik penilaian kinerja. *Pertama*, bahwa penilaian kinerja harus merupakan bagian yang integral dari suatu sistem. *Kedua*, penilaian kinerja harus didesain secara terpadu antara kepentingan-kepetingan personal maupun organisasional. *Ketiga*, pengembangan personal merupakan misi yang utama bagi penilaian kinerja. Ini berarti penilaian kinerja misinya bersifat diagnostik untuk keperluan-keperluan peningkatan produktivitas personal yang pada gilirannya akan

mempengaruhi produktivitas organisasi. *Keempat*, prosedur penilaian kinerja inti dari sistem penilaian personil secara keseluruhan. *Kelima*, kualitas interaksi antara personil, terutama antara pimpinan dan bawahan mempengaruhi penilaian kinerja. *Keenam*, efektivitas penilaian kinerja tergantung pada rencana organisasi dalam seleksi dan pengembangan personil. Artinya bahwa penilaian kinerja merupakan bagian dari semangat pengembangan personil. *Ketujuh*, pemeliharaan dan perbaikan sistem penilaian kinerja ditentukan oleh sistem pengendalian yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan Sedarmayanti (2005:52) mengemukakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. Mulyasa (2003:137), menyampaikan bahwa, standar kinerja perlu dirumuskan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap sesuatu yang telah dilakukan. Berkaitan dengan penilaian kinerja, Dharma (2009:101) menyatakan bahwa “penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman pengetahuan, keahlian, kepaiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.” Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berkaitan dengan substansi apa yang dikerjakan oleh pegawai dan karakteristik pribadi yang memperlihatkan kualitas orang yang produktif. Kedua substansi itu meliputi proses dalam bekerja dan output pekerjaan.

Sementara itu menurut pandangan Patricia Smith seperti dikutip Castetter (2001:284), bahwa terdapat empat kriteria unjuk kerja, yaitu: *(1) Relevant. Valid and reliable measures of the characteristics being evaluated. (2) Unbiased. Based on the characteristic, not the person. (3) Significant. Directly related to enterprise goals. (4) Pratical. Measurable and efficient for the enterriase in question.* Singkatnya adalah bahwa relevan mengandung makna karakteristik yang dievaluasi harus nyata dan masih berlaku. Ketidakbiasan mengandung makna bahwa dalam penilaian tidak boleh terjadi bias yaitu menyangkut kaakteristiknya bukan orangnya. Kebermaknaan mengandung makna memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan institusi. Dan kepraktisan bermakna terukur dan efisien untuk kebutuhan institusi.

Dalam kaitan kriteria unjuk kerja atau kinerja mengajar, menurut Castetter (2001:285) terdiri dari:

(1) Personal characteristics criteria: Health, appearance, loyalty, work motivation, cooperation, and interpersonal relations. (2) Process criteria: (a) In-class behavior: teacher presentation, question, feedback, teaching style, effective style, and individualization. (b) Out-of-class behavior: noninstructional responsibilities. (3) Product criteria: (a) Student accomplishments, as masured by tests, projects, and observation of student behavior. (b) A set of predetermined performance targets or growth levels to be accomplished. (c) Product could mean either pupil outcomes or individual staff member outcomes. (4) Mutiple criteria: A combination of traits, product, or process. The criteria may be weighted, unweighted, or combined into a single measure of effeciveness.

Jika diterjemahkan secara bebas, bahwa kriteria penampilan atau kinerja mengajar, terdiri dari: Pertama, kriteria karakteristik personal meliputi kesehatan, penampilan diri, kesetiaan, motivasi kerja, kerja sama dan hubungan antar pribadi. Kedua, kriteria proses menyangkut di dalam kelas yaitu bagaimana guru dalam menyajikan materi ajar, pertanyaan, umpan balik, gaya mengajar, gaya keefektivan, dan kemandirian. Sedangkan perilaku di luar kelas menyangkut tanggung jawab yang memang tidak termasuk hal yang diinstruksikan. Ketiga, kriteria produk menyangkut kemampuan siswa dalam menyelesaikan sesuatu, bisa diukur melalui tes, penyelesaian proyek, dan observasi perilaku siswa. Seperangkat penentuan tentang target tampilan atau tingkat pertumbuhan yang bisa dicapai. Produk juga bisa berarti *outcome* siswa atau anggota staf secara individu. Keempat, kriteria majemuk atau ganda yang merupakan kombinasi dari karakteristik keunggulan, produk, atau proses. Kriterianya bisa terukur, tidak terukur, atau kombinasi menjadi suatu pengukuran tunggal dari keefektifan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tampilan atau unjuk kerja guru dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran terhadap peserta didik baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Untuk mengukur kinerja guru menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Castetter (2001:285) terdiri dari: *(1). Personal characteristics criteria; (2). Process criteria; (3). Product criteria; (4) Mutiple criteria.*

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey dengan studi deskriptif dan korelasional. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel dalam populasi. Hal ini dirancang untuk memperoleh informasi yang jelas, yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Lebih lanjut survey ini juga digunakan bukan saja untuk melukiskan kondisi yang ada, melainkan juga untuk membandingkan kondisi-kondisi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *descriptive survey* dan *explanatory survey* yang menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4), “yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu.” Sementara itu J. Supranto (2004:17), menambahkan bahwa riset deskriptif dilakukan untuk mendapatkan informasi untuk menjawab pertanyaan: apa (*what*), siapa (*who*), di mana (*where*), kapan (*when*), bagaimana (*how*) atau berapa banyak/berapa jumlah (*how much*). Konsekuensi dari pendekatan ini memerlukan operasionalisasi variabel yang dapat diukur secara kuantitatif sehingga dapat diuji secara statistik. Secara lebih spesifik berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 42 orang guru Taman Kanak-kanak Al Quran di Kecamatan Telukjambe Kabupaten Karawang. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut dapat dilihat kecenderungan kompetensi pedagogik dilihat dari tiap dimensi yang diadaptasi dari Kunandar (2010), yaitu: (1) Pemahaman terhadap peserta didik; (2) Perancangan pembelajaran; (3) Pelaksanaan pembelajaran; (4) Evaluasi hasil belajar; (5) Pengembangan peserta didik.

Tabel 1: Kecenderungan Kondisi Dimensi-Dimensi Variabel Kompetensi Pedagogik

Dimensi	Item	Indikator	Skor
Pemahaman terhadap siswa	1-2	Memahami siswa dengan prinsip kognitif	3.54
	3-4	Memahami siswa dengan prinsip kepribadian	3.38
	5	Mengidentifikasi bekal ajar awal siswa	3.33
		Skor rata-rata	3.42
		Kategori	Bagus
Perancangan pembelajaran	6-7	Menerapkan teori belajar/pembelajaran	3.33
	8	Menentukan strategi pembelajaran	3.19
	9-10	Menyusun rancangan pembelajaran	3.37
		Skor rata-rata	3.30
		Kategori	Bagus
Pelaksanaan pembelajaran	11	Menata latar/setting pembelajaran	3.33
	12	Melaksanakan pembelajaran yang kondusif	3.62
		Skor rata-rata	3.48
		Kategori	Bagus
Evaluasi hasil belajar	13	Merancang evaluasi proses pembelajaran	3.38
	14-15	Melaksanakan evaluasi proses/hasil belajar	3.56
	16	Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan	3.55
		Skor rata-rata	3.50
		Kategori	Bagus
Pengembangan peserta didik	17-18	Mengembangkan potensi akademik siswa	3.70
	19-20	Mengembangkan potensi non-akademik siswa	3.36

	Skor rata-rata	3.53
	Kategori	Bagus

Pada tabel di atas terlihat bahwa semua dimensi sudah mendapatkan nilai bagus dari responden. Dari semua penilaian yang bagus tersebut terdapat dimensi dengan nilai bagus tetapi skornya paling kecil yaitu dimensi perancangan pembelajaran dengan skor 3,30. Prancangan pembelajaran tertuang pada rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP. Aspek yang perlu lebih diperhatikan adalah pertama perencanaan harus dapat mengejawantahkan silabus yang merupakan turunan dari kurikulum. Kedua, dalam merencanakan pembelajaran perlu mengantisipasi permasalahan yang mungkin muncul di kemudian hari. Oleh karenanya aspek-aspek yang kemungkinan muncul perlu diinventarisir agar disiapkan perangkatnya pada perencanaan.

Berikut dapat dilihat kecenderungan budaya kerja dilihat dari tiap dimensi, yaitu: (1) Kerajinan; (2) Dedikasi; (3) Tanggung jawab; (4) Kecermatan; (5) Keuletan, 6) Kedisiplinan; (7) Mempelajari tugas; (8) Kerjasama (Ndraha, 2004:80). Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2: Kecenderungan Kondisi Dimensi-Dimensi Variabel Budaya Kerja

Dimensi	Item	Indikator	Skor
Kerajinan	1	Kerapihan	3.57
	2-3	Kehadiran	4.24
		Skor rata-rata	3.90
		Kategori	Bagus
Dedikasi	4	Keikhlasan	4.19
	5	Semangat	3.95
		Skor rata-rata	4.07
		Kategori	Sangat bagus
Tanggung jawab	6-7	Konsekuensi	3.98
	8	Berani ambil resiko	4.26
		Skor rata-rata	4.12
		Kategori	Sangat bagus
Kecermatan	9	Ketelitian	4.50
	10-11	Akurasi	4.15
		Skor rata-rata	4.33
		Kategori	Sangat bagus
Keuletan	12	Ketelatenan	3.74
	13	Pantang menyerah	3.71
		Skor rata-rata	3.73
		Kategori	Bagus
Kedisiplinan	14-15	Ketepatan	3.71
	16	Ketaatan	3.79
		Skor rata-rata	3.75
		Kategori	Bagus
Mempelajari tugas	17	Paham	3.52
	18	Sesuai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi)	3.57
		Skor rata-rata	3.55
		Kategori	Bagus
Kerjasama	19	Solidaritas	3.29
	20	Soliditas	3.43

	Skor rata-rata	3.36
	Kategori	Bagus

Pada tabel di atas terlihat bahwa dimensi dedikasi, tanggung jawab dan kecermatan telah mendapatkan nilai sangat bagus dari responden. Sedangkan dimensi kerajinan, keuletan, kedisiplinan, mempelajari tugas dan dimensi kerjasama mendapatkan nilai bagus dari responden. Nilai yang paling rendah diberikan pada dimensi kerjasama dengan skor 3,36. Beranjak dari kondisi tersebut kepala sekolah (pimpinan TKQ) sebaiknya lebih intens untuk mendorong dan mengkondisikan agar semua guru dapat lebih giat bekerjasama dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam melaksanakan program kegiatan.

Berikut dapat dilihat kecenderungan kinerja guru dilihat dari tiap dimensi yang diadaptasi dari Castetter (2001:285) terdiri dari: (1). *Personal characteristics criteria*; (2). *Process criteria*; (3). *Product criteria*; (4) *Mutiple criteria*.

Tabel 3: Kecenderungan Kondisi Dimensi-Dimensi Variabel Kinerja Guru

Dimensi	Item	Indikator	Skor
Personal Characteristic criteria	1	Kriteria Kesehatan	4.43
	2	Kriteria penampilan	4.29
	3	Kriteria kepatuhan	4.26
	4	Kriteria motivasi kerja	4.48
	5	Kriteria kerjasama	4.12
	6	Kriteria hubungan antar pribadi	4.05
		Skor rata-rata	4,27
		Kategori	Sangat bagus
Process criteria	7	Kriteria persentasi guru di kelas	4.24
	8	Kriteria penyampaian pertanyaan	3.29
	9	Kriteria umpan balik	3.29
	10	Kriteria gaya mengajar	3.55
	11	Kriteria tanggung jawab	3.93
	12	Pengaturan waktu	3.95
	13	Menutup pembelajaran	4.40
		Skor rata-rata	3,81
	Kategori	Bagus	
Product criteria	14	Kelengkapan tugas-tugas siswa	4.10
	15	Observasi perilaku siswa	4.50
	16	Kriteria Tingkat pertumbuhan siswa	4.43
	17	Kriteria pencapaian target	4.38
		Skor rata-rata	4.35
	Kategori	Sangat bagus	
Multiple criteria	18	Kriteria ancaman	3.50
	19	Kriteria proses	4.24
	20	Kriteria keefektifan	4.45
		Skor rata-rata	4,06
		Kategori	Sangat bagus

Pada tabel di atas terlihat bahwa dari empat dimensi yang ada, tiga dimensi telah dinyatakan atau mendapat penilaian sangat bagus, sebaiknya dipertahankan. Sedangkan dimensi process criteria baru mendapat nilai bagus, diupayakan untuk ditingkatkan agar pada masa hadapan semua dimensi mendapat penilaian sangat bagus.

Untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi pedagogik (X_1) secara individual (parsial) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji (t) Variabel Kompetensi Pedagogik terhadap Variabel Kinerja Guru

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.624	9.366		9.675	.000
	Kompetensi_Pedagogik_X1	.127	.135	-.147	-.943	.352

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi pedagogik (X_1) memiliki nilai sebesar $p-value$ $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti kompetensi pedagogik (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 90,624 + 0,127X_1$. Konstanta sebesar 90,751 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kompetensi pedagogik (X_1), maka kinerja guru (Y) adalah 90,751. Koefesien regresi sebesar 0,127 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kompetensi pedagogik akan memberikan skor 0,127.

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefesien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 5: Signifikansi Pengaruh Variabel Kompetensi Pedagogik terhadap Variabel Kinerja Guru

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.656	1	45.656	.888	.032 ^b
	Residual	2055.487	40	51.387		
	Total	2101.143	41			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_Pedagogik_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 0.888 dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima artinya pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefesien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Besaran Pengaruh Variabel Kompetensi Pedagogik Terhadap Variabel Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.229	-.003	7.168

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Pedagogik_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,229, hal ini berarti bahwa: $KD + R^2 \times 100\% = 0,229 \times 100\% = 22,9\%$ kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompetensi pedagogik, sedangkan sisanya 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh budaya kerja (X_2) secara individual (parsial) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji (t) Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.005	8.495		7.534	.000
	Budaya_Kerja_X2	.230	.108	.318	2.118	.040

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya kerja memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 64,005 + 0,230X_2$. Konstanta sebesar 64,235 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel budaya kerja (X_2), maka kinerja guru (Y) adalah 64,235. Koefisien regresi sebesar 0,230 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai budaya kerja akan memberikan skor 0,230.

Dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan membandingkan nilai hitung F dengan nilai tabel F sebagai berikut: Jika nilai hitung F lebih besar dari nilai tabel F , maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 8: Signifikansi Pengaruh Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Kinerja Guru

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.899	1	211.899	4.486	.040 ^b
	Residual	1889.243	40	47.231		
	Total	2101.143	41			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X2

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 4,486 dan signifikansi 0,040 $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak Al Quran (TKQ) adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 9: Besaran Pengaruh Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.078	6.872

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X2

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,101, hal ini berarti bahwa: $KD = R^2 \times 100\% = 0,101 \times 100\% = 10,1\%$ kinerja guru dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, sedangkan sisanya 89,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi pedagogik (X_1) dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji (t) Var. Kompetensi Pedagogik dan Var. Budaya Kerja terhadap Var. Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	71.470	13.126	5.445		.000	
Kompetensi_Pedagogik_X1	.098	.131	-.114	-.749	.458	
Budaya_Kerja_X2	.221	.110	.305	2.011	.051	

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi pedagogik (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar $p-value$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian kompetensi pedagogik (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda: $\hat{Y} = 71.470 + 0,098X_1 + 0,221X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,098 dan 0,221, artinya setiap peningkatan kompetensi pedagogik dan budaya kerja sebesar 1, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,098 dan 0,221.

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F tabel sebagai berikut: Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 11: Signifikansi Pengaruh Var. Kompetensi Pedagogik dan Var. Budaya Kerja terhadap Var. Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.693	2	119.346	2.499	.015 ^b
	Residual	1862.450	39	47.755		
	Total	2101.143	41			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X2, Kompetensi_Pedagogik_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 2,499 dan signifikansi 0,015 $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru TKQ adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 12: Besaran Pengaruh Var. Kompetensi Pedagogik dan Var. Budaya Kerja terhadap Var. Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.114	.068	6.911

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X2, Kompetensi_Pedagogik_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,114, hal ini berarti bahwa: $KD = R^2 \times 100\% = 0,114 \times 100\% = 11,4\%$ kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan), sedangkan sisanya 88,6 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Konsep yang dijadikan rujukan dalam membahas hasil penelitian ini terdiri dari kompetensi pedagogik, budaya kerja dan kinerja guru, dibahas sebagai berikut. Permasalahan pertama, yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru siswa taman kanak-kanak. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru taman kanak-kanak, serta (2) besaran pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru taman kanak-kanak ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kompetensi pedagogik dengan dimensi yang diadaptasi dari Kunandar (2010), yaitu: (1) Pemahaman terhadap peserta didik; (2) Perancangan pembelajaran; (3) Pelaksanaan pembelajaran; (4) Evaluasi hasil belajar; (5) Pengembangan peserta didik, membawa implikasi yang signifikan terhadap kinerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Castetter (2001:285) terdiri dari: (1). *Personal characteristics criteria*; (2). *Process criteria*; (3). *Product criteria*; (4) *Mutiple criteria*.

Hasil penelitian Nurdianti (2017) menyatakan bahwa kompetensi Pedagogik berpengaruh terhadap Kinerja guru. Artinya, semakin tinggi Kompetensi Pedagogik guru maka akan semakin tinggi pula Kinerja guru Ekonomi di Kota Bandung. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru memperlihatkan kemampuan guru terkait teknik pembelajaran di dalam kelas. Semakin kompeten secara pedagogik, maka penguasaan kelas guru pun semakin tinggi. Hal ini yang dapat mempengaruhi kinerja guru di dalam kelas.

Hasil penelitian Susilawati (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan hasil output spss nilai koefisien korelasi sebesar 0,752, sedangkan koefisien determinan mendapatkan nilai $[(0,752)]^2 \times 100\% = 50\%$. Maka hubungan antara Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Sirnagalih Cicalengka Kabupaten Bandung adalah sebesar 50%. Namun demikian kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik saja, ada faktor lain (epsilon), selain budaya kerja, yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kompetensi pedagogik pada guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 90,624 + 0,127X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kompetensi pedagogik (X_1) dan kinerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kompetensi pedagogik sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja guru akan berubah 0,127 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi kompetensi pedagogik memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kompetensi pedagogik, serta (3) Kontribusi yang diberikan oleh pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru taman kanak-kanak adalah

sebesar 22,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel budaya kerja, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak, serta (2) besaran pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa tingginya budaya kerja yang terdiri dari dimensi: (1) Kerajinan; (2) Dedikasi; (3) Tanggung jawab; (4) Kecermatan; (5) Keuletan, 6) Kedisiplinan; (7) Mempelajari tugas; (8) Kerjasama (Ndraha, 2004:80), membawa implikasi yang signifikan terhadap kinerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Castetter (2001:285) terdiri dari: (1). *Personal characteristics criteria*; (2). *Process criteria*; (3). *Product criteria*; (4) *Mutiple criteria*. Hasil penelitian Gunawan Y.M. (2018) menunjukkan bahwa: (1) Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien regresi secara parsial variabel budaya kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan loyalitas secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru. (3) . Berdasarkan hasil uji R^2 variabel bebas (budaya kerja dan loyalitas) memberikan kontribusi perubahan dalam variabel terikat (kinerja guru) sebesar 66,3%.

Hasil penelitian Aprianis (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung budaya kerja terhadap kinerja guru dengan hasil t hitung sebesar 5,667 dan thitung > t tabel 1,711. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji summary mempunyai kontribusi sebesar 28,9% sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Namun demikian kinerja guru taman kanak-kanak ini tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja saja, ada faktor lain (epsilon), selain kompetensi pedagogik yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kondisi budaya kerja guru taman kanak-kanak, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $Y = 64,005 + 0,230X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika budaya kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor budaya kerja sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja guru akan berubah 0,230 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi budaya kerja guru taman kanak-kanak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru taman kanak-kanak adalah dengan meningkatkan budaya kerja, serta (3) Kontribusi yang diberikan oleh pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 10,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel kompetensi pedagogik, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak, serta (2) besaran pengaruh kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kompetensi pedagogik dengan dimensi yang diadaptasi dari Kunandar (2010), yaitu: (1) Pemahaman terhadap peserta didik; (2) Perancangan pembelajaran; (3) Pelaksanaan pembelajaran; (4) Evaluasi hasil belajar; (5) Pengembangan peserta didik, serta budaya kerja yang terdiri dari dimensi: (1) Kerajinan; (2) Dedikasi; (3) Tanggung jawab; (4) Kecermatan; (5) Keuletan, 6) Kedisiplinan; (7) Mempelajari tugas; (8) Kerjasama (Ndraha, 2004:80), membawa implikasi yang signifikan terhadap kinerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Castetter (2001:285) terdiri dari: (1). *Personal characteristics criteria*; (2). *Process criteria*; (3). *Product criteria*; (4) *Mutiple criteria*.

Namun demikian kinerja guru taman kanak-kanak, selain dipengaruhi oleh kedua variabel di atas, ada faktor lain (epsilon), yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan yang berlangsung, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 71,470 + 0,098X_1 + 0,221X_2$. Dengan persamaan regresi

tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kompetensi pedagogik (X_1), budaya kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kompetensi pedagogik, dan budaya kerja secara simultan sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja guru akan berubah 0,098 dan 0,221 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru taman kanak-kanak adalah dengan meningkatkan kompetensi pedagogik dan budaya kerja. (3) Kontribusi yang diberikan oleh kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru adalah sebesar 11,4 %, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan dari mulai bulan September tahun 2023 hingga bulan Februari tahun 2024, dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan besaran pengaruh 22,9 %, sementara sisanya 77,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan besaran pengaruh 10,1 %, sementara sisanya 89,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Kompetensi pedagogik dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan besaran pengaruh 11,4 %, sementara sisanya 88,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adlan. A. (2000), *Hubungan Sikap Guru Terhadap Matematika dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja*. Matahari No.1.
- Ahmadi. Rulam.(2018). *Profesi Keguruan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anwar. M.I. (2003). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar. S. (2002). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cattetter. W.B. (2001) *The Human Resource Function in Education Administration*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dharma. S. (2009), *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Drucker. P.F. (2007). *Management Tasks, Responsibilities*. New York: Harper & Flow.
- Fahmi. Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah. N. (2008). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Harahap. B. (2004). *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya.
- Hartanto. Dan Bas. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Jakarta: CV. H. Masagung.
- Hickman, R.G. (2000). *Mind Manager, Soul of Leader*. New York: Wiley and Stone.
- Joni. R.T. (2008), *Resureksi Pendidikan Profesional Guru*, Malang: LP3UM – Cakrawala Indonesia
- Kast. E. F. dan Rosenzweig. E.J. (2005). *Organisasi dan Manajemen 2 (Edisi Keempat)*. Jakarta. PT Bumi Aksara. (Versi Bahasa Indonesia)
- Kunandar. (2010). *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- McCall, R.B. (1970), *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Mulyasa. E. (2003). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. E. (2004). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Natawijaya. R. (2000). *Pedoman Supervisi*. Jakarta: Depdiknas.

- Nawawi. H. (2002). *Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univ.Press.
- Ndraha. T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta. Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta.
- Raharjo. S. (2014). *Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap* (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>)
- Rahmawati., Siraj. A. dan Achruh. A. (2021). Hubungan Antara Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Idaarah*, Vol. V, No. 1, Juni 2021.
- Riduwan (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. dkk. (2008) *Performance Appraisal*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Rusman. (2011). *Model –Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sagala. S. (2005). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Schein, Edgar, (1991), *Organization Psychology*, Prentice Hill Inc., New Delhi, India.
- Sedarmayanti (2005) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran. U. (2014). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun. M. dan Sofian Effendi. S. (2006), *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan. Raudhah Proud to Be Professionals: *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88-97.
- Stoner, James A.F. dan R Edward Freeman. (2001). *Management*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Sudjana. N. (2000). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supranto, J., (2004). *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga, Jakarta.
- Suryadi dan Mulyana. (2003). *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. Jakarta: Candimas Metropole.
- Sutisna. O. (2000), *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa.
- Triguno, Prasetya. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uma. S. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wiratna. S.V. (2015), *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan (2002). *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Jilid I*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.
- Wiyani, NA. (2019). *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yutmini. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Surakarta: FKIP UNS.