

BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU BAHASA MANDARIN SD DI KOTA MEDAN

Elly Romy¹, Syawal Gultom², Yuniarto Mudjisusaty³

Surel : *ellyromy21@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and examine a research model that was built based on an associative causal relationship between exogenous variables and endogenous variables of teacher performance implemented in elementary schools in the city of Medan. This research is expected to provide benefits, both theoretical benefits and practical benefits. Based on the results of testing the fourth hypothesis, a significant path coefficient was obtained between organizational culture and work motivation, namely: $\beta_1 = 0.285$. Based on the results of testing the sixth hypothesis, a significant path coefficient was obtained between pedagogic competence and work motivation, namely: $\beta_3 = 0.196$. Furthermore, based on the results of the calculation of the proportional effect, the direct effect of pedagogic competence on work motivation is 0.038. So, pedagogic competence has a direct positive effect on work motivation, of which 3.8% changes in work motivation can be determined by pedagogic competence.

Keywords: *Teacher Performance, Mandarin*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji model penelitian yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus kinerja guru diimplementasikan pada SD di kota Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja, yaitu: $\rho_{51} = 0,285$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara kompetensi pedagogik dengan motivasi kerja, yaitu: $\rho_{53} = 0,196$. Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan pengaruh proporsional diperoleh pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja sebesar 0,038. Jadi, kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, yang mana 3,8 % perubahan-perubahan motivasi kerja dapat ditentukan oleh kompetensi pedagogik

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Bahasa Mandarin*

PENDAHULUAN

Informasi pengawas SD Kota Medan tertanggal 20 Agustus 2020 mengungkapkan masih banyak guru (sekitar 60%) yang mengajar dengan bahan seadanya dan guru hanya menggunakan materi yang ada di buku pelajaran. Selain itu, pengawas SD juga memaparkan beberapa kondisi terkait kinerja guru yang belum baik di antaranya: (1) para guru SD di Kota Medan masih menggunakan metode mengajar secara konvensional; (2) guru hanya menggunakan materi pelajaran yang ada di buku saja, tidak memberikan tambahan pengetahuan baru; (3) para guru tidak mendorong siswa untuk menghasilkan ide-ide baru yang kreatif; (4) para guru terlihat malas mengembangkan pengetahuan baru yang ada

di masyarakat untuk bahan pembelajaran di kelas; (5) tidak mengedapankan sikap kreatif dalam pembelajaran di kelas; dan sebagainya.

Berdasarkan informasi dari pengawas SD kota Medan tertanggal 20 Agustus 2020, diperoleh informasi tentang kinerja guru bahasa Mandarin SD di kota Medan, di antaranya: (1) Masih banyak guru yang belum dapat menciptakan kondisi belajar yang baik di dalam kelas, sehingga siswa terlihat kurang aktif dalam pembelajaran. Dari 20 guru yang diamati, pengawas melihat bahwa hanya 5 guru yang mampu membangun kondisi belajar yang kondusif/ mendukung pembelajaran di kelas, selebihnya langsung memberikan materi tanpa berusaha menciptakan kondisi belajar yang mendukung pembelajaran; (2) Banyak guru yang hanya menggunakan metode ceramah dan mencatat di depan kelas. Dari 20 orang yang diamati hanya 8 yang terlihat melakukan metode bervariasi serta mengajak siswa untuk berperan aktif dalam pembelajaran di kelas; (3) Hampir tidak ada dari 20 guru yang diamati yang melakukan umpan balik terhadap hasil tugas rumah yang telah diselesaikan siswa. Guru hanya memeriksa lalu memberikan nilai tanpa bertanya dan menjelaskan kelemahan siswa dalam menyelesaikan tugas rumahnya. Kondisi ini mengindikasikan guru tidak bekerja dengan baik dalam pembelajaran di kelas. Untuk itu, diperlukan perbaikan kinerja guru bahasa Mandarin di SD. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja atau hasil kerja yang dicapai guru dalam suatu periode tertentu. Sesuai dengan hukum kausal asosiatif bahwa masalah kinerja guru dapat terjadi karena beberapa faktor penyebab, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang dapat berpengaruh langsung maupun berpengaruh tidak langsung melalui variabel antara. Secara teoretis, banyak faktor penyebab kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Ada tiga sumber penyebab kinerja tidak baik, yaitu: (1) sumber individu yang meliputi kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, demotivasi, keusangan/ketuaan, dan orientasi nilai; (2) sumber organisasi yang meliputi sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, dan budaya organisasi; dan (3) sumber lingkungan eksternal yang meliputi keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, pasar kerja, perubahan teknologi, perkumpulan-perkumpulan. Model Efektivitas Organisasi menjelaskan bahwa keefektifan organisasi dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Jadi, kedua teori tersebut di atas memberikan penjelasan yang sama bahwa kinerja atau keefektifan organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) faktor individu; (2) faktor organisasi; dan (3) faktor lingkungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SD Swasta di kota Medan. Waktu penelitian dilaksanakan dimulai dari bulan Desember 2019 s/d Maret 2020. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data, dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan sampel penelitian, Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung seperangkat variabel yang mempengaruhi (ekosogen) dan variabel yang dipengaruhi (endogen). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survai ke lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada guru yang dijadikan sampel penelitian, Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Melalui butir pernyataan pada kuesioner, guru memberikan penilaian mengenai berbagai keadaan tentang pengelolaan dan pelaksanaan tugasnya sebagai guru. Kuesioner penelitian ini terdiri dari pernyataan-pernyataan untuk variabel-variabel budaya organisasi, komunikasi interpersonal, kompetensi pedagogik, perilaku inovatif, motivasi kerja, dan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja, yaitu: $p_{51} = 0,285$. Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan pengaruh proporsional diperoleh pengaruh langsung budaya organisasi terhadap perilaku inovatif sebesar 0,081. Jadi, budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, yang mana 8,1 % perubahan-perubahan motivasi kerja dapat ditentukan oleh budaya organisasi. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan mendasari hipotesis penelitian, yaitu: Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt, LePine dan Wesson dan Model Motivasi Prestasi Kerja dari Mitchell yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara langsung memengaruhi motivasi. Sehubungan dengan itu, hasil penelitian Ida dkk. menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh pengetahuan. langsung positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, hasil penelitian Candra menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Penelitian Henny juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi. Hasil temuan ini menunjukkan peningkatan budaya organisasi sekolah sangat berperan dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru bahasa mandarin. Budaya organisasi yang baik tentu akan meningkatkan motivasi kerja guru bahasa Mandarin dalam menjalankan tugasnya sehari-hari dalam membelajarkan peserta didik dengan baik. Karena budaya organisasi akan menjadi perekat bagi warga sekolah sehingga mereka saling membantu dalam melaksanakan pembelajaran. Temuan penelitian ini menyatakan

bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain meningkatkan stabilitas baik individu maupun sosial, sejauhmana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan analisis dan perhatian kepada rincian, budaya mempunyai fungsi antara lain meningkatkan stabilitas baik individu maupun sosial. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru, dan dalam penelitian ini terbukti secara statistik.

SIMPULAN

Budaya organisasi memberikan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru bahasa Mandarin SD di kota Medan. Jadi, motivasi kerja guru dapat dioptimalkan melalui manipulasi perlakuan variabel budaya organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi melalui indikator pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas dapat memotivasi guru ke arah yang diharapkan, sebagai upaya perbaikan pembelajaran di sekolah. Perubahan dan perbaikan budaya organisasi yang sejalan dengan kebutuhan warga sekolah memotivasi guru untuk terus mengajar dengan baik di kelas untuk mencetak lulusan terbaik.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurakhman, O. & Rusli, R.K. (2015). Teori Belajar dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Bogor: Universitas Djuanda Bogor, 2(1).
- A.D., Lailisa, IR. Purnama., Anggraeni. (2018). “*Analisis Isi Silabus, RPP, Dan Bahas Ajar Mata Pelajaran Bahasa Mandarin SMP Nusa Putera, SMP Kebon Dalem, Dan SMP Karangturi Semarang* “*Journal Chinese Learning and Teaching*, Universitas Negeri Semarang.
- Adinata, U.W.S.(2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 9, No. 2, Oktober 2015
- Andreea, R. Mihalache. G. R. Albu. (2016). *Organizational culture a factor of potential positive influence on the collectivities of any organization*, *Bulletin of the90*
- Adriana, D.(2016). The Organizational Culture. Students' Survey, *Bulletin of the Transilvania University of Brasov Series V: Journal Economic Sciences*. Vol.(58)No.I

- Barnawi & Arifin, M. (2015). *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media.
- Barnawi, A.M.(2014). *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian*,(Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Basir, S. & Basir, M. (2020). *The influence of interpersonal communication and work culture on teacher performance in Junior High School at Wajo Regency (Indonesia)*.Journal. Education. Vol.41.No.6.2020.p.12
- Battisti, W. & Williamson,A.J. (2015) The role of intermediaries in the small business transfer process. *Small Enterprise Research*, 22(1), 32-48.
- Beyene K.T., Shi C.S. & Wu.W.W. (2016). *Linking Culture, Organization Learning Orientation and Product Innovation Performnace: The Case Of Ethiopian Manufacturung Firms, South African Journal of Industrial Engineering May, 2016, Vol 27(1)*.
- Bhatia M. & Jai M.(2013). Organizational Culture and Its Impact on Employee Job Performance With Special Reference to Rrb's” *Indian Streams Reasearch Journal*, ISSN: 2230-7850, 2(2), Issue 12, Jan 2013,p.3.
- Blumberg, L.M. & Pringle, C.D.(1982). *The missing opportunityin Organization Research: Some Implications for a Theory of Work Performance*.Academy of Management.
- Brehm SS. Kassin, S.M.,(1990). *Social Psychology* (Boston: Homington Miffin Company.
- Pace, R.W. & Faules,D.F. (2006). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangaribua, Wanapri. Siburian, Paningkat. Manullang, Jongga.2016. Determining Factors of Senior High School Principals” Performance in Medan North Sumatera Indonesia”, *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research. IJSBAR*, Volume 25,No 2
- Pangaribuan, W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Dosen. *Disertasi* (Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.

Elly Romi, Dkk: Budaya Organisasi, Kompetensi....

Pangaribuan, W. Siburian, P. & Manulang, J. (2016). Determining Factors of Senior High School Principals' Performance in Medan North Sumatera Indonesia", *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)* (2016) Volume 25, No 2.

Parwanto & Wahyuddin .(2006). Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA, Surakarta, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Jurnal Pendidikan*, 28 (2003)

Parashakti, R. & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. Universitas Mercu Buana. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 9(2),94.

Paul, H. Kenneth, H.B. & Dewey E. J. (1996). *Managing Organizational Behavior, Utilizing Human Behavior* (New Jersey: Prentice Hall Inc.

Pavlov, P.I. *Teori Belajar*. <https://oktavianipratama.wordpress.com/makalah-makalah/teori-belajar-ivan-petrovich-pavlov/> dikutip pada tanggal. 20 September 2020
<https://oktavianipratama.wordpress.com/makalah-makalah/teori-belajar-ivan-petrovich-pavlov/>