

Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

Dwi Setyaningsih* , Ngasbun Egar, Yovitha Juliejantiningih

Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No. 24- Dr. Cipto, Semarang

* Email: dwisetyaningsih388@gmail.com

Abstrak

Kompetensi pedagogik harus dimiliki oleh semua guru dalam mengelola pembelajaran di kelas agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini untuk: mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini 138 guru dan sampel penelitian 103 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh kompetensi manajerial terhadap kompetensi pedagogik sebesar 64,6 %, 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik sebesar 75,8 %, 3) korelasi antara iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik sebesar 0.902. 3) Pengaruh iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik sebesar 81,4 %, 4) Pengaruh kompetensi manajerial, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik sebesar 83,1 %. Simpulan penelitian ini adalah kompetensi manajerial, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik sebesar 83,1%.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kompetensi Pedagogik

Abstract

All teachers must have pedagogical competence in managing learning in the classroom so that learning objectives can be achieved. The aim of this research is to: determine and analyze the influence of the principal's managerial competence, work motivation and organizational climate on teachers' pedagogical competence. The research approach used is quantitative. The population of this study was 138 teachers and the research sample was 103 teachers. Data collection was carried out using a questionnaire. The research results show that: 1) The influence of managerial competence on pedagogical competence is 64.6%, 2) The influence of work motivation on pedagogical competence is 75.8%, 3) the correlation between organizational climate and pedagogical competence is 0.902. 3) The influence of organizational climate on pedagogical competence is 81.4%, 4) The influence of managerial competence, work motivation and organizational climate on pedagogical competence is 83.1%. The conclusion of this research is that managerial competence, work motivation and organizational climate on pedagogical competence are 83.1%.

Keywords: Managerial Competence, Work Motivation, Organizational Climate, Pedagogical Competence

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional memiliki tujuan yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pada proses mengembangkan sumber daya manusia Indonesia sangat dibutuhkan tenaga pendidik yang profesional. Guru merupakan ujung tombak utama yang berada di garda baris terdepan untuk mendidik putra-putri bangsa yang memiliki wawasan yang luas dan berkarakter. Guru dituntut memiliki dan mempunyai kompetensi agar menjadi guru yang profesional. Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 menyebutkan 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.

Guru yang profesional diwajibkan memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat sebagai pendidik. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pedagogik, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan zaman dan menyesuaikan kebutuhan saat ini bahwa guru harus memiliki kompetensi yang baik antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan social. Guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara professional dengan memiliki dan menguasai keempat kompetensi tersebut.

Kompetensi pedagogik harus dimiliki oleh semua guru dalam mengelola pembelajaran di kelas agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Menurut Susilo (2011: 115) kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi: menyiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi pedagogik erat kaitannya dengan penguasaan guru terhadap berlangsungnya proses pembelajaran di dalam kelas, sehingga diharapkan guru dapat menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan terintegrasinya konten pembelajaran dengan memanfaatkan TIK dan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sebagai tenaga yang profesional guru harus dapat menguasai kompetensi pedagogik seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang mendeskripsikan bahwa guru harus memiliki kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran di kelas, meliputi: 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, 2) pemahaman terhadap peserta didik, 3) pengembangan kurikulum atau silabus, 4) perancangan pembelajaran, 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, 6) evaluasi hasil belajar, dan 7) pengembangan

peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Guru harus menguasai komponen-komponen tersebut, dengan menguasai ketujuh komponen tersebut kompetensi pedagogik guru dapat terukur dan diketahui

Berdasarkan data observasi awal dari hasil wawancara dengan tiga kepala sekolah di SMP Negeri kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo peneliti dapat menyimpulkan serta menemukan beberapa permasalahan yaitu “pertama, dalam membuat soal ujian (tes formatif) soal yang disusun seadanya saja tanpa harus memenuhi kriteria soal yang baik atau HOTS. Kedua, guru kurang memperhatikan pembentukan karakter peserta didik, terlalu fokus dengan kegiatan pembelajaran. Ketiga, guru dalam mengajar tidak menyesuaikan metode dan model yang tepat dengan materi pembelajaran. Keempat masih ditemukan guru yang tidak melakukan pengembangan pada proses pembelajaran serta penguasaan kelas yang masih belum maksimal.” (Wawancara, Kepala Sekolah SMP N di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo 2023), sehingga guru perlu mendapatkan arahan dan pembinaan dari kepala sekolah agar dapat meningkatkan kompetensi pedagogik. Melihat permasalahan yang ditemuak tersebut guru perlu adanya pembinaan dan pendampingan oleh kepala sekolah terhadap guru agar dapat memperbaiki kompetensi pedagogik guru. Kompetensi pedagogik guru banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor meningkatkan kompetensi pedagogik guru adalah faktor motivasi kerja guru.

Usaha peningkatkan kualitas kependidikan di sekolah, maka guru harus mampu meningkatkan motivasi kerja yang baik, dengan melakukan perbaikan dan peningkatan kompetensi agar memperoleh hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Robbert Heller (dalam Wibowo, 2014: 121) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbedabeda antara guru yang satu dengan guru lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan Kompetensi Pedagogik dalam meningkatkan prestasi kerja dan prestasi peserta didik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Wonosobo Tahun 2023). Masih ditemukan guru yang memiliki motivasi eksternal yang kurang dapat diketahui dari tidak semangat dalam bekerja dan menjalankan tugasnya dikarenakan adanya kecemburuan dengan pendapatan guru yang sudah memiliki tunjangan sertifikasi. Kesenjangan tersebut menyebabkan menurunnya kinerja dan semangat guru dalam mengerjakan tugas administrasi di sekolah. (Wawancara, Kepala Sekolah SMP N di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo 2023),

Berdasarkan data yang diperoleh dari 138 guru hanya 78 guru yang sudah tersertifikasi dan 60 guru yang belum tersertifikasi. Dapat dilihat belum semua guru tersertifikasi dan memiliki tunjangan sehingga motivasi kerja guru menurun karena perpebedaan pendapatan tunjangan yang diterima. Faktor lain penentu kompetensi pedagogik guru adalah kompetensi manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi mitra kerja yang baik, melakukan supervisi, melakukan analisis terhadap kompetensi dan Kompetensi pedagogik secara objektif dan memberikan masukan atau rekomendasi bagi pengembangan kegiatan belajar-mengajar ke depan. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan, dipandang memiliki kemampuan profesional dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam meningkatkan

kompetensi pedagogik guru. Salah satu kemampuan professional seorang kepala sekolah adalah kompetensi manajerial, baik dari segi konseptual, teknis, dan hubungan manusiawi.

Kompetensi konseptual meliputi kemampuan mengetahui hubungan yang kompleks antara sekolah dan masyarakat, untuk mengkoordinasi, keseimbangan, dan menyatukan beberapa fungsi administrasi dan mensupport pelayanan sekolah; memecahkan masalah dan kebutuhan-kebutuhannya; memberikan formulasi pemecahan untuk mereka dan mengetahui terlebih dahulu konsekuensi-konsekuensi mereka, dan merencanakan serta memonitor perubahan-perubahan. Kompetensi teknis yang diperlukan oleh kepala sekolah antara lain mencakup: pengetahuan tentang pengelolaan kelas; penggunaan metode pembelajaran; penggunaan teknik evaluasi; pembuatan desain pengajaran dan program pembelajaran; pengetahuan tentang administrasi sarana prasarana dan keuangan; teknik supervisi dan lain sebagainya.

Kompetensi Manusiawi (*Human Skill*) berkenaan dengan kemampuan kepala sekolah dalam bekerjasama dengan orang lain, dan memotivasi para guru dan staf sekolah lainnya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kemampuan dalam mengorganisasikan elemen-elemen pendidikan, baik dalam lingkungan intern sekolah seperti hubungan dengan guru, staf administrasi, dan murid, maupun lingkungan ekstern sekolah seperti cara berkomunikasi dengan orang tua murid, Komite Sekolah, tokoh masyarakat, dan tokoh agama dapat dikatakan sebagai intil dan kompetensi manusiawi dan seorang kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah (Amirzan, 2019: 306).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Kabupaten Wonosobo menyatakan bahwa “pertama, kepala sekolah masih mengalami kesulitan dalam kompetensi teknis dapat diketahui pada kegiatan pengorganisasian kepala sekolah masih kesulitan dalam penentuan tugas tambahan struktural, mengatur guru untuk rolling kelas dan mengembangkan organisasi. Kedua, dalam ketrempilan hubungan manusia kepala sekolah kurang berkomunikasi secara jelas dan efektif dikarenakan banyaknya tugas dan kegiatan, sehingga pelaksanaan manajerial jarang dilakukan sehingga pengarahan dan pembinaan hanya waktu rapat sekolah saja” (Wawancara, Kepala Dinas Kabupaten Wonosobo Tahun 2023). Kepala sekolah sebagai manajerial harus terampil dalam pengelolaan sekolah dan sumber daya manusia (guru) agar dapat memiliki kompetensi yang baik.

Kompetensi pedagogik tidak hanya di pengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja namun juga bisa di pengaruhi oleh iklim organisasi. Kepala sebagai pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi sekolah mempunyai tugas utama dalam upaya meningkatkan mutu sekolah agar Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi pedagogik meningkat. Hal ini dapat terwujud apabila kepala sekolah dan guru serta tenaga kependidikan di sekolah tersebut mampu melaksanakan semua tanggungjawabnya dengan baik secara rutin. Kepala sekolah beserta guru dapat membangun iklim organisasi yang baik dalam kegiatan sehari-hari di sekolah mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam pembelajaran. Peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk membentuk dan membudayakan kebiasaan-kebiasaan yang baik agar menciptakan iklim organisasi yang sesuai tujuan organisasi sekolah.

Menurut Bahri (2010: 3) iklim organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan kerja dari organisasi. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi iklim organisasi sangat berperan terhadap peningkatan

keefektifan sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

Iklim organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam asas dan visi sekolah, eksistensi iklim organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sekolah, karena berkaitan erat dengan perilaku dan kebiasaan-kebiasaan warga sekolah untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, serta cara memandang persoalan dan memecahkannya di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan landasan dan arah pada berlangsungnya suatu proses pendidikan yang efektif dan efisien. Setiap sekolah harus menciptakan iklim organisasi sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya. Iklim organisasi merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas (Hamami, 2020: 162)

Iklim organisasi dibangun oleh pola-pola kerja yang dilakukan warganya setiap hari, kehidupan keseharian kemudian membentuk budaya sekolah yang kemudian dianut sebagai suatu nilai yang menjadi tradisi sekolah. Tradisi yang dijalankan oleh sekolah secara berulang-ulang, menjadi ritual kemudian muncul sebagai kultur sekolah yang terus dipertahankan anggotanya secara turun temurun, dan akan menjadi kebanggaan seluruh penghuninya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Wonosobo menyatakan bahwa “masih sedikit guru yang memiliki harapan untuk berprestasi, melakukan inovasi dan bersaing baik dalam tingkat kabupaten, propinsi maupun nasional dan kurangnya sarana prasarana pendukung di sekolah untuk meningkatkan Kompetensi Pedagogik.” (Wawancara, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Wonosobo Tahun 2023). Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pendampingan dan pelatihan terhadap guru sehingga guru tidak memiliki kompetensi profesional dan kemampuan untuk dapat berinovasi dan berprestasi. Mencapai prestasi tersebut merupakan tolak ukur dari rendahnya iklim organisasi guru dan sekolah.

Oleh karena itu, iklim organisasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi pendidikan, karena hakikatnya iklim organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan organisasi. Artinya, prestasi kerja dan pencapaian tujuan digambarkan dari ukuran sikap dan respon terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur iklim organisasi yang telah disepakati secara bersama-sama untuk menjadi suatu ciri budaya di antara sesama guru dan staf di sekolah tersebut.

Pimpinan seharusnya mampu membina, mengarahkan, dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara kelompok. Pemimpin sangat diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya yang dapat dijadikan contoh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Suatu tujuan bersama harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam organisasi pendidikannya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosobo Kabupaten

Wonosobo. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

Suprihatiningrum (2015:101) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kemudian menurut Syaiful (2016: 32) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah pemahaman guru terhadap anak didik, dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya. Musfah (2016: 27) menyatakan kompetensi pedagogik sering dimaknai sebagai kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup konsep kesiapan mengajar, yang ditunjukkan oleh penguasaan pengetahuan dan kompetensi mengajar.

Kompetensi pedagogik guru memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: a) Pemahaman terhadap peserta didik, dengan indikator yaitu 1) memahami tingkat pengetahuan, karakteristik kepribadian dan 2) memahami kemampuan dasar yang dimiliki peserta didik. b) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dengan indikator yaitu 1) memahami landasan kependidikan, 2) menerapkan teori pembelajaran, 3) menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, 4) menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih, 5) menyiapkan materi ajar sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, 6) menata latar (setting) pembelajaran dan 7) melaksanakan pembelajaran yang kondusif. c) Evaluasi hasil belajar, dengan indikator yaitu 1) merancang dan melaksanakan evaluasi, 2) menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery learning), 3) memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. d) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikator yaitu memberikan fasilitas yang menunjang kepada peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan non akademik

Menurut Ismuha (2016: 3) kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kemudian menurut Werang (2010: 21) kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mendaya gunakan semua sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan disekolah.

Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial kepala sekolah yaitu sebagai berikut: 1) Kompetensi konseptual (conceptual skill) yang meliputi: a) kemampuan analisis, b) kemampuan berfikir rasional, c) ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi, d) mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kenderuangan, e) mampu memngantisipasi perintah, f) mampu menganalisis macam-macam kesempatan dan problem social. 2) Kompetensi hubungan manusia (human skill) yang meliputi: a) kompetensi untuk meahami perilaku manusia dan proses kerja sama, b) kompetensi untuk memahami sikap dan mmotif orang lain c) kompetensi untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, d) kompetensi menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, dan diplomatis, e) mampu berperilaku yang dapat diterima orang lain. 3) Kompetensi teknikal (technical skill)

yang meliputi: a) menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus, dan b) kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Robbert Heller (dalam Wibowo, 2014: 121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

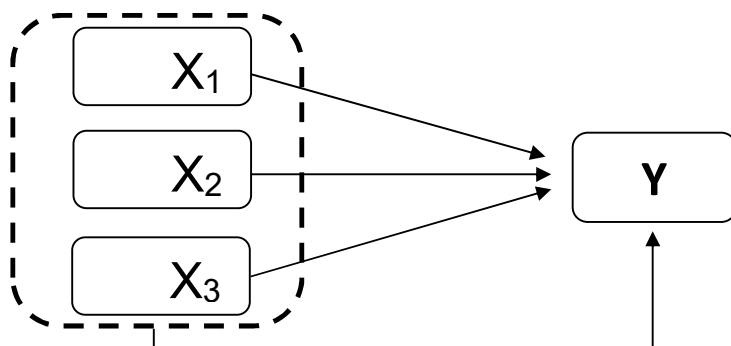
Dimensi dan indikator untuk mengukur motivasi kerja guru yang dapat meningkatkan mutu madrasah adalah a) Dimensi motivasi internal, dengan indikator: (1) Tanggung jawab dalam pekerjaan; (2) Kemandirian dan inisiatif dalam bertindak, (3) Dorongan untuk mendapatkan prestasi; (4) Dorongan untuk mengembangkan diri. b) Dimensi motivasi eksternal, dengan indikator: (1) Pendapatan; (2) Apresiasi; (3) Lingkungan kerja yang kondusif; (4) Supervisi Kepala Sekolah.

Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Iklim organisasi sekolah menurut Sagala (2013: 98), iklim organisasi sekolah adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku mereka. Atau dapat juga didefinisikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

Iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini dapat diukur melalui dimensi 1) penataan lingkungan fisik sekolah, 2) penataan lingkungan sosial sekolah, 3) penataan personal sekolah, dan 4) penataan lingkungan kerja sekolah. dengan indikator iklim organisasi yaitu 1) perawatan fisik lingkungan sekolah, 2) Penataan ruang kelas, 3) penggunaan sistem kelas yang berpindah (moving-class), 4) penciptaan keamanan di lingkungan sekolah dan penciptaan relasi kekeluargaan dan kebersamaan, 5) Pemberian ganjaran positif bagi karya terbaik siswa, 6) Pengembangan rasa memiliki terhadap sekolah, 7) Pemberian jaminan atas kesejahteraan siswa, 8) Akseptabilitas guru terhadap metode pembelajaran terbaru, 9) Harapan yang tinggi untuk berprestasi dan 9) Pengaturan jadwal acara dan aktivitas sekolah, Penciptaan iklim organisasi sekolah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional.



Gambar 1 Desain Penelitian

Populasi penelitian ini 138 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 103 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Analisis data penelitian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linieritas. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 103 responden yang memberikan jawaban pada variabel kompetensi manajerial diperoleh nilai rata-rata 94,34 dengan standar deviasi 9,807 jumlah skor maksimum 118 dan jumlah skor minimumnya adalah 67.
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel kompetensi manajerial terhadap kompetensi pedagogik menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,804. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungannya searah antara X_1 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 10,631 + 0,892 X_1$.
- d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,574 > 1,660081$) maka variabel kompetensi manajerial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi pedagogik.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 184,264 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05)

adalah 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($184,264 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.

- f. Besar pengaruh variabel kompetensi manajerial (X_1) terhadap kompetensi pedagogik (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 64,6 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,4% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi pedagogik Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 103 responden yang memberikan jawaban pada variabel motivasi kerja diperoleh skor rata-rata 79,95 dengan standar deviasi 9,025, jumlah skor maksimum 102 dan jumlah skor minimumnya adalah 57
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,811. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara X_2 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 16,595 + 0,978X_2$.
- d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,928 > 1,660081$) maka variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi pedagogik.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 193,996 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($193,996 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
- f. Besar pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kompetensi pedagogik (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 65,8 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,2% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 103 responden yang memberikan jawaban pada variabel iklim organisasi diperoleh skor rata-rata 76,18 dengan standar deviasi 8,103, jumlah skor maksimum 94 dan jumlah skor minimumnya adalah 54.
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel Iklim organisasi terhadap Kompetensi pedagogik menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,902 Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara X_3 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.

- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 2,453 + 1,212 X_3$.
 - d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,034 > 1,660081$) maka variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi pedagogik.
 - e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 442,428 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($442,428 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
 - f. Besar pengaruh variabel iklim organisasi (X_3) terhadap kompetensi pedagogik (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 81,4 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,6% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.
- 4. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo.**

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompetensi manajerial, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan kompetensi manajerial, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 5,439 + 0,412 X_1 + 0,040 X_2 + 1,641 X_3$. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi manajerial (X_1) adalah 0,412, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi manajerial (X_1) sebesar 1, maka kompetensi pedagogik akan meningkat 0,412 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Begitu juga untuk nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,040, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja (X_2) sebesar 1, maka kompetensi pedagogik akan meningkat 0,040 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Kemudian untuk nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_3) adalah 1,641, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi (X_3) sebesar 1, maka kompetensi pedagogik akan meningkat 1,641 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya
- b. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel X_1 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel kompetensi manajerial (X_1) berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik (Y). Nilai signifikansi variabel X_2 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik (Y) dan nilai signifikansi variabel X_3 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti iklim organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik (Y). Sedangkan Uji t Parsial berdasarkan nilai t_{hitung} X_1 terhadap Y sebesar 3,064 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.660081. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,064 > 1.660081$) maka variabel kompetensi manajerial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi pedagogik. Nilai t_{hitung} X_2 terhadap Y sebesar 3,370 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.660081. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,370 > 1.660081$) maka variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi pedagogik

dan nilai t_{hitung} X_3 terhadap Y sebesar 8,124 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.660081. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,124 > 1.660081$) maka variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi pedagogik.

- c. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 162,205 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) dan $df_1 = 2$; $df_2 = 101$ diperoleh 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($162,205 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Besar pengaruh variabel kompetensi manajerial (X_1), motivasi kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik (Y) diperoleh dari nilai R square sebesar 83,1 %, sisanya 16,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

PENUTUP

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. Hal ini berarti semakin baik kompetensi manajerial kepala sekolah maka semakin tinggi kompetensi pedagogik guru dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. Hal ini berarti semakin meningkatnya motivasi kerja maka semakin tinggi kompetensi pedagogic guru dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kompetensi pedagogik guru dan sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kompetensi pedagogic guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. Hal ini berarti semakin baik kompetensi manajerial, motivasi kerja dan iklim organisasi maka semakin tinggi kompetensi pedagogik guru dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Wahab & Umiarso, 2016. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz media
- Agus Wibowo dan Hamrin. 2014. *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi & Karakter Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ismuha. 2016. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi pedagogik Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, Februari 2016.
- Jejen Musfah. 2016. *Peningkatan Kompetensi Pedagogik: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana,
- Muhibbin Syah. 2010. *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung: PT. Remaja RoSekolah Dasar Negeriakarya

- Sadulloh, U. dkk. 2010. *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: Alfabeta
- Sagala, Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Susilo. 2011. *Perencanaan pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Syaiful Sagala. 2016. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Werang, Basilius Redan. 2010. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Status Sosial Ekonomi Guru Terhadap Kompetensi pedagogik SMA Negeri 1 Merauke-Papua.